

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. SOEDIRMAN
KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagai Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Di Susun Oleh :

REZA MUZAKI

11408144018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. SOEDIRMAN
KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta untuk
Memenuhi Sebagai Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Di Susun Oleh :

REZA MUZAKI

11408144018

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2017**

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD Dr. SOEDIRMAN ·
KABUPATEN KEBUMEN**

SKRIPSI

Oleh:
Reza Muzaki
11408144018

Telah disetujui dan disahkan pada tanggal 23 Desember 2016.

Untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Skripsi

Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi,
Universitas Negeri Yogyakarta.



Disetujui Oleh

Dosen Pembimbing,

Arum Darmawati, SE.,MM
NIP. 197009252000121001

PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul :

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP
KINERJA PERAWAT RSUD Dr. SOEDIRMAN
KABUPATEN KEBUMEN**

Oleh:
Reza Muzaki
11408144018

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Januari 2017 dan
dinyatakan telah lulus.

DEWAN PENGUJI

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
M. Lies Endarwati, M.Si	Ketua Penguji		24/01/2017
Arum Darmawati, SE.,MM	Sekretaris Penguji		24/01/2017
Farlianto, S.E., MBA.	Penguji Utama		24/01/2017

Yogyakarta, 25 Januari 2017
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Yogyakarta
Dekan,



Dr. Sugiharsono, M.Si.
195503281983031002

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Reza Muzaki

NIM : 11408144018

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : “Pengaruh Stres Kerja dan *Work Family Conflict*
Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten
Kebumen”

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang telah lazim.

Yogyakarta, 23 Desember 2016

Yang Menyatakan,



Reza Muzaki
NIM. 11408144018

MOTTO



Man Jadda Wajada, barang siapa yang bersungguh-sungguh,
Ia akan berhasil

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan) kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmu lah hendaknya kamu berharap (QS. Al Insyirah 6-8)

Jika berhasil jangan sombong, dan jika gagal jangan banyak alasan
(Wishnutama)

PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, karya ini penulis persembahkan untuk:

“Bapak dan Ibu tersayang, Bapak Munawar Cholil dan Ibu Halimah Nurhayati yang selalu mencurahkan kasih sayangnya dengan tulus dan sepenuh hati, yang selalu memberikan doa, yang selalu memotivasi dan memberi dukungan moril dan materi, yang selalu membimbing dan memberi bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini”

“Adik kandung tersayang, Hidayatur Rahman Al-Farizi yang selalu memberi warna dan keceriaan selama hidup bersama, yang selalu memberi semangat dan motivasi, yang selalu memberi kasih sayang dan cintanya serta memberi dukungan untuk dapat menyelesaikan skripsi ini”

“Dinan Azifah, dengan penuh kesabaran dan kesetiaan selalu mendampingi dan memotivasiku untuk selalu semangat dan tersenyum dalam menyelesaikan skripsi ini”

**PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. Soedirman KABUPATEN
KEBUMEN**

**Oleh:
Reza Muzaki
NIM: 11408144018**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh: (1) Stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, (2) *Work-family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, (3) Stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebanyak 198 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkandengan kuesioner yang telahdiujivaliditas (CFA) dan reliabilitasnya (*Cronbach Alpha*). Analisis regresi linier berganda digunakan untuk uji hipotesis penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebesar (β) -0,267 (** $p < 0.01$; $p = 0,002$), dengan kontribusi stres kerja terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,071**; (2) *Work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebesar (β) -0,220 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$), dengan kontribusi *Work-family conflict* terhadap kinerja perawat sebesar (ΔR^2) 0,062**; (3) Stres Kerja (β) -0,226 (** $p < 0.05$; $p = 0,007$) dan *Work-Family Conflict* (β) -0,181 (** $p < 0.05$; $p = 0,016$) secara bersama-sama memiliki berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat; (4) Kontribusi stres kerja dan *work-family conflict* untuk menjelaskan kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebesar (ΔR^2) 0,111*

Kata Kunci: StresKerja, *Work-Family Conflict*, Kinerja

***THE INFLUENCES OF WORK STRESS AND WORK-FAMILY CONFLICT
ON THE PERFORMANCES OF NURSES IN Dr. SOEDIRMAN KEBUMEN
DISTRICT HOSPITAL***

By:
Reza Muzaki
NIM: 11408144018

ABSTRACT

This research aimed to determine the effects of: (1) The work stress on the performance of nurses in Dr. Soedirman Kebumen District Hospital, (2) Work-family conflict on the performance of nurses in Dr. Soedirman Kebumen District Hospital, (3) The work stress and work-family conflict to the performance of nurses in Dr. Soedirman Kebumen District Hospital.

This research was associative causal research using quantitative approach. This research is categorized as research survey. The number of population in this research were 198 nurses of Dr. Soedirman Kebumen District Hospital. The number of sample in this research were 135 respondents. The data collection used questionnaire while the data analysis was done by using multiple regression. The data was collected with questionnaire that its validity (CFA) and reliability (Cronbach Alpha) had been tested. Multiple linier regression analysis was used to test the hypothesis in this research.

*The results of this research indicate that: (1) Work Stress has negative effect on the performance of nurses in Dr. Soedirman Kebumen District Hospital of (β) -0.267 (** $p < 0.01$; $p = 0.002$), with the contribution of work stress toward performance of nurses (ΔR^2) 0,071 **; (2) Work-family conflict has negative affect to the performance of nurse in Dr. Soedirman Kebumen District Hospital of (β) -0.220 (***) $p < 0.001$; $p = 0.000$), with the contribution of Work-family conflict toward the performance of nurses (ΔR^2) 0,062 **; (3) Work Stress (β) -0.226 (** $P < 0.05$; $p = 0.007$) and Work-Family Conflict (β) -0.181 (** $P < 0.05$; $p = 0.016$) have negative effects on the performance of nurses; (4) The contribution of work stress and work-family conflict to explain the performance of nurses Dr. Soedirman Kebumen District Hospital was (ΔR^2) 0.111 **

Keywords: Work Stress, Work-Family Conflict, Performance

KATA PENGANTAR

Penulis memanjatkan puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah dilimpahkan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. SOEDIRMAN KABUPATEN KEBUMEN” dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna dan masih banyak kekurangan. Tanpa bantuan dari berbagai pihak, tidak mungkin bagi penulis untuk menyelesaikan studi dan penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya atas petunjuk dan bimbingan yang telah penulis terima selama melakukan penyusunan skripsi ini kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., MA, selaku Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Sugiharsono, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Bapak Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
4. Wardana, S.E, selaku dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Farlianto, MBA. dan M. Lies Endarwati, SE. M.Si. selaku penguji utama dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.

6. Arum Darmawati, SE.,MM. sebagai dosen pembimbing selama proses skripsi yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, dan adik serta seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.
9. Sabdono,S.Sos,M.Si yang telah membimbing dan membantu proses penelitian selama di RSUD Dr. Soedirman.
10. Teman-teman PJRM (Didik, Mujib, Aji, Syahril, Pije, Faik, Lele, Sudrun, Titis, Nyait, Parjo, Ian, Rajib dan Duta) terimakasih atas kebersamaannya selama ini dan telah mensupport saya selama skripsi.
11. Teman-teman di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta, terimakasih atas kebersamaannya selama ini.
12. Seluruh responden yang telah berpartisipasi dan kepada semua pihak yang telah membantu hingga terselesainya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh karena itu kritik dan saran yang membangun senantiasa penulis harapkan demi kesempurnaan skripsi ini.

Yogyakarta, 11 Januari 2017



Reza Muzaki
NIM. 11408144018

DAFTAR ISI

Abstrak	vii
<i>Abstract</i>	viii
Kata Pengantar	ix
Daftar Isi	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Pembatasan Masalah.....	10
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12
BAB II: KAJIAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori.....	13
1. Kinerja.....	13
2. Stres Kerja.....	19
3. <i>Work-Family Conflict</i>	27
B. Penelitian yang Relevan.....	33
C. Kerangka Pikir	34
D. Paradigma Penelitian	37
E. Hipotesis Penelitian	38
BAB III : METODE PENELITIAN	39
A. Desain Penelitian	39
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	39
C. Definisi Operasional Variabel	39
D. Populasi dan Sampel	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Instrumen Penelitian.....	42
G. Uji Instrumen Penelitian.....	43

H. Teknik Analisis Data	49
I. Uji Hipotesis	51
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	53
B. Hasil Penelitian.....	55
C. Pembahasan	67
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	79

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen Periode 2011-2015.....	4
Tabel 2.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen	6
Tabel 3.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian dari Ketiga Variabel.....	43
Tabel 4.	Hasil <i>Loading Factor</i> Tahap 1.....	45
Tabel 5.	Hasil <i>Loading Factor</i> Tahap 2.....	46
Tabel 6.	<i>Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations</i> dan <i>Cronbach Alpha</i>	47
Tabel 7.	<i>Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity</i>	48
Tabel 8.	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 9.	Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	56
Tabel 10.	Karakteristik Responden berdasarkan Usia Responden	57
Tabel 11.	Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	57
Tabel 12.	Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	58
Tabel 13.	Kategorisasi Variabel Kinerja.....	59
Tabel 14.	Kategorisasi Variabel Stres Kerja.....	60
Tabel 15.	Kategorisasi Variabel <i>Work-Family Conflict</i>	61
Tabel 16.	Hasil Uji Linearitas	63
Tabel 17.	Hasil Uji Multikolinearitas	64
Tabel 18.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi, Stres Kejadian <i>Work-Family Conflict</i> terhadap Kinerja	65
Tabel 19.	Ringkasan Hasil Hipotesis	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.Paradigma Penelitian.....	37
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas.....	79
2. Kuesioner Penelitian	84
3. Data Validitas dan Reliabilitas	89
4. Hasil Uji Validitas Instrumen	92
5. Data Penelitian.....	95
6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	101
7. Hasil Uji Karakteristik Responden	103
8. Rumus Perhitungan Kategorisasi.....	104
9. Hasil Uji Kategorisasi.....	105
10. Hasil Uji Deskriptif.....	106
11. Hasil Uji Normalitas	107
12. Hasil Uji Linearitas.....	108
13. Hasil Uji Multikolinearitas	109
14. Hasil Uji Regresi.....	110
15. Hasil Uji Korelasi <i>Product Moment</i> , Langkah Perhitungan Diskriminan, Hasil Perhitungan Diskriminan.....	116

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia menjadi sangat penting seiring dengan kemajuan industrialisasi dan era globalisasi oleh sebuah perusahaan atau organisasi, karena sumber daya manusia merupakan sebuah *asset* utama bagi perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam pengelolaan tujuan suatu perusahaan, karena sebagai pelaku aktif dari berbagai aktivitas di perusahaan. Mereka mempunyai perasaan, pendidikan, latar belakang, dan pikiran yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya yang nantinya akan dibawa ke lingkungan kerja. Terlebih jika organisasi tersebut bergerak di bidang jasa, karyawan yang melakukan kontak langsung dengan konsumen merupakan representatif dari atau oleh organisasi tersebut.

Rumah sakit sebagai salah satu instansi kesehatan yang sangat penting, merupakan sarana kesehatan baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat. Rumah sakit mempunyai fungsi sebagai pelaku pelayanan kesehatan dasar atau kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan kualitas pelayanan. Kualitas rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Departemen Kesehatan RI, 2001). Dalam hal ini, peran perawat

sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan, menjadi salah satu kunci peningkatan kualitas pelayanan di rumah sakit. Para perawat di rumah sakit harus dapat melayani pasien dengan baik dan tidak mengecewakan. Selain itu, pelayanan harus cepat, ramah, efektif, dan nyaman untuk dapat menangani pasien yang datang. Dengan demikian, rumah sakit diharuskan mengelola dan mempunyai tenaga kerja yang profesional sehingga perawat yang dituntut untuk selalu bekerja tepat waktu merasa nyaman bekerja di tempat itu.

Perawat dituntut untuk bekerja secara profesional. Seorang perawat harus setia melayani pasiennya dengan sabar, tanggap, dan cepat terhadap segala masalah yang terjadi pada setiap pasien yang datang. Seperti yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soedirman sebagai salah satu sarana pelayanan kesehatan rujukan milik pemerintah di Kabupaten Kebumen. Selain itu, perawat di RSUD Dr. Soedirman juga harus menangani berbagai pasien di berbagai poliklinik seperti poli dalam, poli anak, poli syaraf, poli gizi, poli jiwa, poli jantung, poli mata, dan poli lainnya yang setiap harinya ada jadwal praktek. Untuk menangani pasien, dibutuhkan perawat yang profesional dan dapat menangani pasien yang ada dengan pelayanan yang ramah, tanggap, sopan, dan cepat. Profesional atau tidaknya perawat diukur dari kinerja perawat dalam bekerja setiap harinya. Untuk itu, RSUD Dr. Soedirman melakukan penilaian kinerja agar dapat mengetahui dan mengukur kinerja para perawat. Penilaian kinerja ini dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk seluruh pegawai

dan perawat yang bekerja di sana. Penilaian kinerja dilakukan secara periodik setiap tahunnya untuk mengetahui kemajuan kinerja seluruh pegawai dan perawat di RSUD Dr. Soedirman.

Penilaian kinerja di RSUD Dr. Soedirman dilakukan dengan menggunakan dua cara yaitu penilaian perencanaan kerja dan penilaian perilaku kinerja. Penilaian perencanaan kerja baru dilaksanakan pada tahun 2014 sehubungan dengan peraturan baru dari pemerintah untuk seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) baik di lembaga maupun di rumah sakit. Peraturan tersebut berisi tentang perencanaan kinerja yang akan dilakukan selama setahun oleh seluruh pegawai dan perawat di RSUD Dr. Soedirman dengan tujuan untuk menaikkan pangkat. Perencanaan kinerja dilakukan oleh masing-masing perawat dalam waktu satu tahun yang akan menghasilkan *output* kinerja yang akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh pihak RSUD Dr. Soedirman. Hasil penilaian kuantitas perawat pada tahun 2015 rata-rata mencapai nilai 75 dari nilai target yang ditentukan perawat, yaitu 100. Perencanaan kerja pada perawat dilakukan dalam satu *shift* sebanyak 7 sampai 9 pekerjaan.

Penilaian perilaku kerja perawat meliputi orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Dari hasil penilaian masing – masing aspek tersebut, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu sangat baik (≥ 91), baik (76-90), cukup (61-75), kurang (51-60), dan buruk (≤ 50). Hasil penilaian kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman dapat dilihat pada Tabel 1. :

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen Periode 2011-2015

Tahun	Jumlah Perawat	Rata – Rata Penilaian Kinerja	Ket
2011	154	82,45	Baik
2012	154	82,64	Baik
2013	154	82,92	Baik
2014	198	83,14	Baik
2015	198	82,22	Baik

Sumber : Data Primer

Berdasarkan Tabel 1. diketahui bahwa presentase hasil kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman di bawah standar rumah sakit, yaitu sebesar 91 atau dengan predikat sangat baik. Hasil tersebut masih belum sesuai dengan standar RSUD Dr. Soedirman. Penilaian kinerja di RSUD Dr. Soedirman mengalami fluktuasi. Hal ini dikarenakan sebagian besar perawat masih belum melakukan pekerjaan mereka secara optimal.

Penggunaan waktu dalam bekerja juga sangat penting. Mayoritas perawat RSUD Dr. Soedirman belum dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik. Sehingga pekerjaan mereka tidak terpenuhi sesuai jadwal yang ditetapkan oleh rumah sakit. Hal ini terjadi karena terkadang ada perawat yang pergi ke luar saat jam kerja untuk berbelanja di pasar, beberapa perawat membawa anaknya ke tempat kerja, dan ada perawat yang pulang terlebih dahulu sebelum jam kerja berakhir karena ada urusan lain di luar pekerjaan seperti mengurus anak/keluarganya serta ada kepentingan/urusan lain sebelum jam kerja berakhir. Jadwal perawat di RSUD Dr. Soedirman memiliki tiga *shift* kerja, yaitu *shift* pagi, siang, dan malam. Untuk *shift* pagi,

perawat wajib bekerja pada pukul 07.00–14.00 WIB, untuk *shift* siang adalah pukul 14.00–21.00 WIB, dan *shift* malam adalah pukul 21.00–07.00 WIB. Pada *shift* pagi dan siang, total jam kerja perawat adalah 7 jam, sedangkan pada *shift* malam total jam kerja mereka lebih banyak yaitu 10 jam.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Keperawatan di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen, Ibu Munarsih, S.Kep., pada bagian rawat inap, perawat yang baru belum memahami tugasnya dengan baik, seperti tidak mengerti bagaimana berkomunikasi dengan pasien yang sudah lanjut usia dengan baik, belum mampu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan analisis data dan informasi tentang kondisi pasien, dan belum mengetahui banyak pengalaman. Beberapa masalah kinerja ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang terjadi pada perawat di RSUD Dr. Soedirman.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat antara lain faktor stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja, kompensasi, *work-family conflict* (konflik keluarga-pekerjaan), dan kepemimpinan. Untuk melihat keadaan di rumah sakit, dilakukan wawancara dengan beberapa perawat RSUD Dr. Soedirman serta Kepala Bagian Keperawatan sebagai sampel. Prasurvei dilakukan dengan menanyakan kepada perawat, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja mereka. Hasil prasurvei ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja.

Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Perawat	Jumlah Jawaban	Presentase
Stres Kerja	7	28 %
Lingkungan Kerja	3	12 %
Work-Family Conflict	5	20 %
Kepemimpinan	2	8 %
Kompensasi	4	16%
Beban Kerja	4	16%
Jumlah	25	100%

Sumber: Data Primer, Prasurvei pada perawat RSUD Dr. Soedirman

Hasil prasurvei yang dilakukan pada 25 perawat menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja dan *work-family conflict*. Stres kerja dengan jumlah jawaban 7 atau sebesar 28% dan *work-family conflict* dengan jumlah jawaban 5 atau dengan presentase sebesar 20%.

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2001). Stres kerja yang terjadi di RSUD Dr. Soedirman terjadi karena beberapa faktor seperti beban kerja yang berlebihan, berbagai masalah yang dikeluhkan pasien yang bermacam-macam, hubungan dengan rekan kerja dan atasan yang tidak terjalin dengan baik, tuntutan pekerjaan/tekanan dari atasan yang diberikan kepada perawat terlalu berlebihan hingga di luar batas, keadaan di ruang inap yang pekerjaannya terlalu monoton. Stres kerja yang dialami perawat dapat mengganggu kinerja dan mengurangi produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Perawat merasa tegang dalam

merawat pasien dan merasa kesulitan untuk merawat pasien yang kritis. Tuntutan dari atasan yang terlalu banyak untuk menyelesaikan banyak pekerjaan juga membuat perawat harus bekerja lebih keras dengan peran saat itu. Beberapa perawat mengaku kurang berkomunikasi dengan perawat lain mengenai informasi yang diberikan rumah sakit, sehingga perawat di *shift* kerja yang lain tidak mengetahui informasi tersebut. Ada juga perawat yang kesulitan dalam berkomunikasi sesama rekan kerjanya, sehingga menimbulkan konflik.

Perawat RSUD Dr. Soedirman yang mengalami stres kerja, dapat dilihat dari indikasi gejala psikologisnya, yaitu perawat merasa jenuh, agresif, dan mudah marah. Apabila dilihat dari gejala fisik, perawat sering mengalami gangguan pencernaan, kepala pusing, dan badan pegal-pegal. Kasus yang pernah terjadi di RSUD Dr. Soedirman akibat dari stres kerja yaitu perawat tidak mengikuti saran yang diberikan oleh dokter dan memberikan penanganan terhadap pasien sesuai kehendaknya sendiri. Stres kerja yang dialami oleh perawat, selain berdampak bagi diri sendiri, juga akan berdampak bagi kualitas rumah sakit.

Stres kerja menjadi aspek yang penting bagi rumah sakit terutama keterkaitannya dengan kinerja karyawan. Secara menyeluruh rumah sakit seharusnya memiliki kinerja yang baik, karena kinerja yang baik dapat membantu rumah sakit memperoleh keuntungan dan menjaga keberlanjutan bisnis tersebut. Sebaliknya bila kinerja menurun tentu dapat merugikan rumah sakit. Oleh karena itu, kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara

lain dengan jalan melaksanakan kajian berkaitan dengan variabel stres kerja. Bahaya stres diakibatkan kondisi kelelahan fisik, emosional dan mental yang disebabkan oleh adanya keterlibatan dalam waktu yang lama dengan situasi yang menuntut secara emosional (Riza dan Noermijati, 2015). Proses tersebut berlangsung secara bertahap, akumulatif dan lama kelamaan menjadi semakin memburuk. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak rumah sakit membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi dan frustrasi. Hal tersebut menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal dan berdampak pada kinerja perawat. Dalam jangka panjang, perawat yang tidak dapat menahan stres kerja tidak akan mampu lagi bekerja di rumah sakit.

Selain faktor stres kerja, faktor *work-family conflict* juga memiliki presentase tinggi dalam mempengaruhi kinerja perawat. Faktor *work-family conflict* ini menjadi faktor penghambat perawat untuk bekerja tepat waktu. Hal ini menyebabkan perawat tidak bisa menyelesaikan pekerjaannya dalam setiap *shift*, karena harus menyelesaikan tanggung jawab sebagai suami/istri dalam keluarga, menyelesaikan urusan pribadi, dan tuntutan keluarga yang bertentangan dengan tuntutan pekerjaan. Kondisi ini memicu *work-family conflict* atau yang sering disebut dengan istilah konflik keluarga-pekerjaan. *Work-family conflict* dapat menurunkan kinerja perawat, seperti banyak perawat yang terlambat masuk kerja karena harus menyelesaikan urusan keluarga terlebih dahulu/urusan di rumah, kurang tanggap dalam melayani pasien karena tidak konsentrasi di tempat kerja, kurang baik dalam

memproyeksikan sikap kerja yang positif dengan sesama perawat maupun pimpinan.

Menurut Frone (2000) dalam Triaryati (2003), *work-family conflict* terjadi pada saat seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran dalam pekerjaan dan usaha tersebut dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan untuk memenuhi tuntutan keluarganya, dan sebaliknya. Hal tersebut biasanya terjadi pada seorang wanita yang sudah berumahtangga, karena para wanita tersebut harus menyelesaikan urusan rumah sebagai ibu dan seorang istri setelah itu menyelesaikan tuntutan pekerjaan di tempat kerja. *Work-family conflict* berhubungan kuat dengan depresi dan kecemasan yang dirasakan oleh wanita dibandingkan oleh pria. Namun, tidak menutup kemungkinan apabila masalah seperti ini terjadi pada perawat pria dimana di satu sisi perawat pria bertanggung jawab terhadap kehidupan keluarganya dan di sisi lain perawat pria berusaha memenuhi kewajibannya dalam bekerja. Hal semacam ini dapat menghambat kinerja perawat dan menurunkan kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Merujuk pada paparan sebelumnya penulis mengambil dua faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dengan presentase tinggi dan diindikasikan paling berpengaruh yaitu stres kerja dan *work-family conflict*. Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti akan melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”.

B. Identifikasi Masalah

Masalah – masalah yang terdapat dalam latar belakang adalah :

1. Perawat mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan seperti maag dan gangguan menstruasi terutama pada perawat wanita akibat stres kerja.
2. Kurangnya komunikasi di antara perawat yang berbeda bangsal
3. Beban kerja yang diberikan perawat terlalu banyak sehingga perawat merasa jenuh dan akhirnya mengalami stres kerja.
4. Banyak perawat yang belum bekerja secara optimal dan kurang efektif menggunakan waktu mereka dalam bekerja.
5. Beberapa perawat datang terlambat, dan pulang sebelum jam kerja berakhir.
6. Beberapa perawat belum bisa bekerja sama dan berinteraksi dengan baik antar perawat.
7. Mayoritas perawat mengalami kesulitan dalam mengatur waktu untuk keluarga dan pekerjaan.
8. Beberapa perawat keluar saat jam kerja untuk kepentingan keluarga.

C. Pembatasan Masalah

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat antara lain, stres kerja, lingkungan kerja, beban kerja, konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*), kompensasi dan kepemimpinan. Berdasarkan identifikasi masalah, peneliti memberikan pembatasan masalah agar dalam penelitian ini sesuai dengan sasaran yang diharapkan, sehingga peneliti mengambil dua

faktor dengan presentase tinggi yang mempengaruhi kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen yaitu stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan pembatasan masalah di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai dasar kajian penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen ?
2. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen ?
3. Bagaimana pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.
2. Seberapa besar pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

3. Seberapa besar pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* secara simultan terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Untuk mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan, sehingga menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi seperti masalah stres kerja dan *work-family conflict* yang terjadi di Rumah Sakit dan dampaknya terhadap kinerja perawat.

2. Bagi RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada pihak manajer SDM RSUD Dr. Soedirman sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

3. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang terkait dengan masalah stres kerja dan *work-family conflict*.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah capaian prestasi kerja individu maupun kelompok dalam suatu pekerjaan dengan tujuan yang telah ditentukan bersama sebelumnya (Dinahaji, 2012). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Maulizar, 2012).

Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2004 dalam Maharani, 2013). Lebih lanjut Rivai menyatakan bahwa kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan kompensasi, dipengaruhi oleh ketrampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena

itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan memberikan contoh yang baik dari seorang pemimpin, memotivasi karyawan dan selalu memperhatikan karyawan dalam bekerja (Potu, 2013).

b. Indikator Kinerja

Menurut Riordan, dkk (2005) dalam Christi, dkk (2010), indikator dalam kinerja adalah:

1) Deskripsi Pekerjaan

Pernyataan tertulis yang menjelaskan tentang tanggung jawab yang harus dilaksanakan dari suatu pekerjaan tertentu.

2) Kuantitas Pekerjaan

Seseorang dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan.

3) Ketepatan Waktu

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai dengan waktu yang ditentukan.

4) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam mampu mengenal dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif di tempat kerja.

Dimensi atau kriteria kinerja merupakan unsur-unsur dalam pekerjaan yang dijadikan dasar dalam melakukan penilaian kinerja (Rudianti, 2011). Lebih lanjut dinyatakan oleh Wirawan dalam Rudianti (2011), ada 3 kriteria kinerja yaitu:

- 1) Hasil kerja. Hasil kerja merupakan keluaran kerja dalam bentuk barang atau jasa yang dapat dihitung dan dihitung kuantitas dan kualitasnya.
- 2) Perilaku kerja. Perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, seperti kerja keras, dan ramah terhadap pelanggan.
- 3) Sifat pribadi. Sifat individu yang ada hubungannya dengan pekerjaan atau sifat yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaan.

Kemudian dinyatakan lebih rinci lagi bahwa kriteria-kriteria di atas menjadi indikator-indikator. Pertama, indikator hasil kerja yaitu kuantitas hasil produksi, kualitas hasil produksi, ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, kecepatan dalam melaksanakan pekerjaan, jumlah kecelakaan kerja, kepuasan pelanggan, efisiensi penggunaan

sumber, dan efektivitas melaksanakan tugas. Kedua, indikator dimensi perilaku kerja antara lain ramah kepada pelanggan, perilaku sesuai peraturan organisasi, disiplin, ketelitian, profesionalisme, kerja sama, kepemimpinan dalam tim dan memanfaatkan waktu. Ketiga, indikator dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan yaitu pengetahuan, keterampilan, kejujuran, kebersihan, keberanian, kemampuan beradaptasi, inisiatif, integritas, kecerdasan, kerajinan, kesabaran dan semangat kerja (Wirawan dalam Rudianti 2011).

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individu tenaga kerja yaitu: Kemampuan mereka, Motivasi, Dukungan yang diterima, Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, dan Hubungan mereka dengan organisasi. Menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa kinerja karyawan baik atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, aspek-aspek ekonomis dan teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Mangkunegara (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- 1) Faktor kemampuan. Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- 2) Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut Moh. As'ad (2001), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

- 1) Faktor finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan fasilitas yang diberikan serta promosi.
- 2) Faktor fisik yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
- 3) Faktor sosial yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.

- 4) Faktor psikologi yaitu faktor yang berhubungan dengan psikologi karyawan. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

d. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian kinerja juga merupakan faktor kunci dalam mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien (Bangun, 2012).

Penilaian kinerja adalah pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan kemerosotan kinerja atau berkinerja lebih tinggi lagi. Lebih lanjut dikatakan bahwa penilaian kinerja terdiri dari 3 langkah (Dessler, dalam Suryoadi, 2012):

- a. Mendefenisikan pekerjaan yang berarti memastikan bahwa atasan dan bawahan sepakat tentang tugas-tugasnya dan standar jabatan.
- b. Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja aktual bawahan dengan standar yang telah ditetapkan dan ini mencakup beberapa jenis tingkat penilaian.
- c. Sesi umpan balik berarti kinerja dan kemajuan bawahan dibahas dan rencana-rencana dibuat untuk perkembangan apa saja yang dituntut.

Menurut Bangun (2012), penilaian kinerja memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

1) Evaluasi Antar Individu dalam Organisasi

Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

2) Pengembangan Diri Setiap Individu dalam Organisasi

Setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3) Pemeliharaan Sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu atau tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa yang akan datang.

2. Stres Kerja

a. Pengertian Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pikiran, dan kondisi fisik seseorang (Keith Davis dan

John W.Newstrom, 2008). Stres Kerja adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting (Robbins dan Timothy, 2008). Dari kedua pengertian tersebut disimpulkan bahwa stres kerja merupakan keadaan tidak seimbang antara karakteristik kepribadian seseorang dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan, dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan.

Stres Kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja yang dialami oleh karyawan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja, tetapi sebaliknya juga dapat menghambat kinerja. Hal ini tergantung pada seberapa besar tingkat stres yang dialami oleh para karyawan. Stres kerja mengakibatkan kinerja rendah apabila tidak ada usaha untuk menhadapi tantangan -tantangan pekerjaan. Dan sebaliknya stres kerja mengakibatkan kinerja tinggi apabila stres kerja tersebut membantuk karyawan untuk mengarahkan segala kemampuan yang dimilikinya dalam memenuhi berbagai perysratan atau kebutuhan pekerjaan (Handoko, 2001).

Stres kerja adalah suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang

(Ivancevich dan Matteson, 1980). Munandar (2008) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

b. Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Terry dan John dalam Salmawati (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Perawat yang mengalami stres kerja menjadi *nervous* dan merasakan kecuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marrah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2009).
- 2) Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, gangguan lambung, gangguan pernapasan, gangguan kardiovaskuler, kepala pusing, *migraine*, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Perawat sering mengalami gangguan pencernaan juga sakit lambung diakibatkan makan yang tidak teratur.
- 3) Gejala perilaku pada stres kerja seperti prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku

sabotase (Zulfan, 2012). Perawat yang mengalami stres kerja akan rentan berbuat kesalahan, mengalami kecelakaan kerja, masalah kesehatan dan cenderung menyendiri.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (2008) dalam Tunjungsari (2011) berpendapat bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi stres kerja antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Menurut Ivancevich dan Matteson (1980), penyebab stres yang diakibatkan oleh peran seseorang dalam menjalani suatu profesi tertentu. Peran yang dimaksud adalah sebagai perawat ditempat kerja seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karier, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang tidak memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, pengaruh kepemimpinan.

Menurut Handoko (2001), mengungkapkan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang sering menyebabkan stres bagi karyawan adalah :

- 1) Beban kerja yang berlebihan
- 2) Tekanan atau desakan waktu

- 3) Kualitas supervisi yang jelek
- 4) Iklim politis yang tidak aman
- 5) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- 6) Kemenduaan peranan
- 7) Frustrasi
- 8) Konflik antar pribadi dan antar kelompok
- 9) Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
- 10) Berbagai bentuk perusahaan.

Dewe (1989) dikutip dari Abraham & Shenley (1997) mengemukakan lima sumber utama stres kerja dibidang keperawatan yaitu:

- 1) Beban kerja, misalnya merawat terlalu banyak pasien, mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga.
- 2) Kesulitan menjalin hubungan dengan staff lain, misalnya, mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai sumbangsih yang dilakukan, dan gagal membentuk tim kerja dengan staf.
- 3) Kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis, misalnya ,menjalankan peralatan yang belum dikenal, mengelola prosedur atau tindakan baru dan bekerja dengan dokter yang menuntut tanggungjawab dan tindakan tepat.

- 4) Berurusan dengan pengobatan/perawatan pasien, misalnya terlibat dengan ketidaksepakatan pada program tindakan, merasa tidak pasti sejauh mana harus memberi informasi pada pasien atau keluarga dan merawat pasien yang sulit atau tidak kerjasama.
- 5) Merawat pasien yang gagal untuk membaik.

Mengenai penyebab stres, Robbins (2006) juga menyatakan bahwa ada banyak faktor organisasi yang dapat menimbulkan stres, di antaranya:

- 1) Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas merupakan faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik.

- 2) Tuntutan Peran

Tuntutan peran berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi itu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang barangkali sulit dipuaskan. Kelebihan peran terjadi bila karyawan diharapkan untuk melakukan lebih daripada yang dimungkinkan oleh waktu. Ambiguitas peran tercipta bila harapan peran tidak dipahami dengan jelas dan karyawan tidak pasti mengenai apa yang harus dikerjakan.

3) Tuntutan Antar Pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, khususnya di antara para karyawan yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi.

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan diambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan yang berdampak pada karyawan merupakan contoh variabel struktural yang dapat merupakan potensi sumber stres.

5) Kepemimpinan Organisasi

Kepemimpinan organisasi menggambarkan gaya manajerial eksekutif senior organisasi. Beberapa manajer menciptakan budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka memberikan tekanan yang tidak realistis untuk berkinerja dalam jangka pendek, memaksakan pengawasan yang sangat ketat, dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti.

6) Tingkat Hidup Organisasi

Organisasi berjalan melalui siklus. Didirikan, tumbuh, menjadi dewasa, dan akhirnya merosot. Tahap kehidupan organisasi, yaitu

pada siklus empat tahap ini menciptakan masalah dan tekanan yang berbeda bagi para karyawan. Tahap pendirian dan kemerosotan sangat menimbulkan stres. Yang pertama dicirikan oleh besarnya kegairahan dan ketidakpastian, sedangkan yang kedua lazimnya menuntut pengurangan, pemberhentian, dan serangkaian ketidakpastian yang berbeda. Stres cenderung paling kecil dalam tahap dewasa di mana ketidakpastian berada pada titik terendah.

d. Dampak Stres Kerja

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Arnold (1986) dalam Waluyo (2013) menyebutkan bahwa ada empat konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu, yaitu:

- 1) Terganggunya kesehatan fisik. Stres yang dialami oleh seseorang akan merubah cara kerja system kekebalan tubuh. Penurunan respon antibodi tubuh disaat *mood* sedang negatif dan akan meningkat naik pada saat *mood* seseorang sedang positif. Banyak sudah penelitian yang menemukan adanya kaitan sebab-akibat antara stres dengan penyakit, seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
- 2) Terganggunya kesehatan psikis. Stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus.

- 3) Kinerja terganggu. Pada tingkat kerja yang tinggi ataupun ringan akan membuat menurunkan kinerja karyawan. Banyak karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya entah karena kelambanan ataupun karena banyaknya kesalahan yang berulang.
- 4) Mempengaruhi individu dalam pengambilan keputusan. Seseorang yang mengalami stres dalam bekerja tidak akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3. *Work-Family Conflict*

a. Pengertian *Work-Family Conflict*

Terjadinya perubahan demografi tenaga kerja seperti peningkatan jumlah wanita bekerja dan pasangan yang keduanya bekerja telah mendorong terjadinya konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Hal ini membuat banyak peneliti yang tertarik untuk meneliti sebab pengaruh dari konflik pekerjaan-keluarga (*work-family conflict*) tersebut (Judge *et al*, 1994). Menurut Greenhaus dan Beutell (1985) *work-family conflict* adalah bentuk konflik peran antar dimana tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal.

Menurut Frone, Rusell & Cooper (1992) dalam Indriyani (2009) *work-family conflict* sebagai konflik peran yang terjadi pada karyawan, dimana di satu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga

sulit membedakan antara pekerjaan menunggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga. Sebaliknya keluarga mengganggu pekerjaan berarti sebagian besar waktu dan perhatiannya digunakan untuk menyelesaikan urusan keluarga sehingga menunggu pekerjaan. Konflik pekerjaan-keluarga ini terjadi ketika kehidupan rumah seseorang berbenturan dengan tanggung jawabnya ditempat kerja, seperti masuk kerja tepat waktu, menyelesaikan tugas harian, atau kerja lembur. Demikian juga tuntutan kehidupan rumah yang menghalangi seseorang untuk meluangkan waktu untuk pekerjaannya atau kegiatan yang berkenaan dengan kariernya.

Menurut Triaryati (2003), tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan dan waktu, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru dan deadline. Beberapa peneliti menemukan bahwa wanita cenderung menghabiskan lebih banyak waktu dalam hal urusan keluarga sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga, sebaliknya pria cenderung untuk menghabiskan lebih banyak waktu untuk menangani urusan pekerjaan daripada wanita sehingga wanita dilaporkan lebih banyak mengalami konflik pekerjaan-keluarga dari pada pria.

b. *Jenis Work-Family Conflict*

Menurut Greenhaus dan Beutell (1985), ada 3 macam jenis *work-family conflict*, yaitu:

1) *Time-based Conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga).

2) *Strain-based conflict*

Terjadi pada saat tekanan salah satu peran mempengaruhi kinerja peran yang lainnya

3) *Behaviour-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan kedua bagian (pekerjaan/ keluarga)

Kossekk dan Ozeki dalam Rantika dan Sunjoyo (2010) membagi *work family conflict* menjadi 2 (dua) dimensi, yaitu:

1) *Work Interfering with the Family* (WIF) merupakan konflik yang muncul ketika peran pekerjaan mengganggu peran seseorang dalam keluarga.

2) *Family Interfering with the Work* (FTW) merupakan konflik yang muncul ketika peran seseorang dalam keluarga mengganggu peran dalam pekerjaan.

c. Indikator *Work-Family Conflict*

Menurut Netemeyer, dkk (1996), indikator *work family conflict* adalah:

1) Tekanan pekerjaan (*work demand*)

Hal ini mengacu pada tekanan yang timbul dari kelebihan beban kerja dan tekanan waktu dari pekerjaan seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu pekerjaan.

2) Tekanan keluarga (*family demand*)

Tekanan keluarga mengacu pada tekanan waktu yang berkaitan dengan tugas seperti menjaga rumah tangga dan menjaga anak.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Work-family Conflict*

Menurut Frone, Russell dan Cooper (1992) dalam Indriyani (2009), faktor yang mempengaruhi *work-family conflict* adalah:

1) Tekanan sebagai orang tua

Tekanan sebagai orang tua merupakan beban kerja sebagai orang tua di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa beban pekerjaan rumah tangga karena anak tidak dapat membantu dan kenakalan anak

2) Tekanan Perkawinan

Tekanan perkawinan merupakan beban sebagai pasangan di dalam keluarga. Beban yang ditanggung bisa berupa pekerjaan rumah tangga karena pasangan tidak dapat atau tidak bisa membantu tidak

adanya dukungan pasangan dan sikap pasangan yang mengambil keputusan tidak secara bersama-sama.

3) Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan

Kurangnya keterlibatan sebagai pasangan mengukur tingkat seseorang dalam memihak secara psikologis pada perannya sebagai pasangan. Keterlibatan sebagai pasangan bisa berupa kesediaan sebagai pasangan untuk menemani pasangannya dan sewaktu dibutuhkan oleh pasangannya.

4) Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua

Kurangnya keterlibatan sebagai orang tua mengukur tingkat seseorang dalam memihak perannya sebagai orang tua. Keterlibatan sebagai orang tua untuk menemani anak dan sewaktu dibutuhkan anak.

5) Campur tangan pekerjaan

Campur tangan pekerjaan menilai derajat dimana pekerjaan seseorang mencampuri kehidupan keluarganya. Campur tangan pekerjaan bisa berupa persoalan-persoalan pekerjaan yang mengganggu hubungan di dalam keluarga yang tersita.

e. Dampak *Work-Family Conflict*

Menurut Amstad, dkk (2011) *work-family conflict* merupakan masalah yang sering dianggap potensial sebagai sumber stres yang dapat berpengaruh negatif pada perilaku dan kesejahteraan karyawan.

Dampak yang dapat ditimbulkan dari masalah ini dikategorikan menjadi 3 kategori yang berbeda, antara lain:

- 1) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan pekerjaan adalah kinerja yang menurun, kepuasan kerja, komitmen organisasi, niat untuk berhenti, kelelahan, absensi, pekerjaan yang berhubungan dengan regangan, dan *organizational citizenship behaviour*.
- 2) Dampak *work-family conflict* yang berhubungan dengan keluarga antara lain seperti kepuasan perkawinan, kepuasan keluarga, keluarga yang berhubungan dengan regangan.
- 3) Dampak *work-family conflict* dari kedua arah (pekerjaan dan keluarga) yaitu kepuasan hidup, tekanan psikologis, keluhan somatik, depresi, dan penggunaan atau penyalahgunaan narkoba.

Work-Family Conflict dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi. Konflik adalah persaingan yang kurang sehat berdasarkan ambisi dan sikap emosional dalam memperoleh kemenangan yang dapat menimbulkan ketegangan, konfrontasi, pertengkaran, stres dan frustrasi, apabila masalah mereka tidak dapat diselesaikan. *Work-Family Conflict* berhubungan negatif dengan kinerja karyawan. Rendahnya tingkat kinerja yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan tersebut pada suatu peran bisa dialami bila seseorang sering kali gagal memenuhi peran itu karena dengan karyawan yang pekerjaannya tidak mengganggu

kehidupan keluarganya. Karyawan yang mengalami tingkat konflik keluarga-pekerjaan tinggi, melaporkan menurunnya kinerja karena merasa lebih dikuasai oleh keluarganya yang mengakibatkan karyawan tidak bisa memenuhi tanggung jawab pekerjaannya (Frone, Rusell dan Cooper, 1992)

B. Penelitian yang Relevan

Berikut adalah beberapa literature dan penelitian terdahulu tentang stres kerja, *work-family conflict* dan kinerja perawat :

1. Penelitian Tjokro dan Jean (2015) dengan Judul “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum DR. M. Haulussy Ambon” menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Dalam penelitian ini juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin besar konflik peran dan stres kerja yang dihadapi, maka kinerjanya akan semakin menurun.
2. Penelitian Atmaji (2011) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat RSI Sultan Agung Semarang. Pengaruh ini merupakan pengaruh yang negatif karena nilai t yang didapat bertanda negatif, artinya jika Stres Kerja bertambah maka kinerja karyawan semakin menurun.

3. Penelitian Wang dan Tsai (2014) dengan judul “*Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support*” menunjukkan bahwa *work family conflict* mempunyai efek negatif terhadap kinerja perawat. Dalam jurnal ini disebutkan bahwa dukungan dari rekan kerja melemahkan hubungan antara *work-family conflict* dan kinerja.

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Stres Kerja adalah keadaan dinamis yang dihadapi seseorang ketika terpaksa menghadapi peluang, kendala, atau tuntutan yang berkaitan dengan apa yang dikehendakinya yang pada saat bersamaan hasilnya dianggap tidak pasti tetapi sangat penting (Robbins dan Timothy, 2008). Stres kerja mempunyai dua dampak yaitu positif (fungsional) dan negatif (disfungsional) (Handoko, 2008). Secara sederhana, stres kerja mempunyai potensi untuk mengganggu atau mendorong pelaksanaan pekerjaan tergantung pada seberapa tingkat stres yang dialami. Karyawan dalam hal ini perawat RSUD Dr. Soedirman, akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres kerjanya, sehingga menjadikan mereka untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilaku yang tidak teratur. Akibat paling ekstrim dari stres kerja yang tidak bisa dikendalikan adalah kinerja perawat Rumah Sakit menurun. Dari pengertian di atas, mengindikasikan bahwa ada kaitan antara stres kerja dengan kinerja perawat rumah sakit. Pada tingkat tertentu, apabila stres kerja perawat

rumah sakit masih dalam kapasitas perawat diindikasikan akan meningkatkan output kerjanya. Sebaliknya, apabila stres kerja melampaui kapasitas perawat akan menyebabkan penurunan kinerja.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat

Work-Family Conflict merupakan bentuk konflik peran antara tekanan peran dari domain pekerjaan dan keluarga saling bertentangan dalam beberapa hal. Hal ini biasanya terjadi pada seseorang yang mempunyai karir/pekerjaan, sekaligus mempunyai tanggung jawab terhadap keluarga atau dengan kata lain orang yang sudah berumah tangga. Ia mengalami kesulitan dalam memenuhi perannya sebagai istri/ibu atau suami/bapak dan sebagai perawat yang bertanggung jawab dalam pekerjaannya di perusahaan/organisasi. Konflik ini muncul pada pekerja yang ada di rumah sakit, terutama pada perawat. Konflik ini muncul karena adanya tuntutan pekerjaan berhubungan dengan tekanan yang berasal dari beban kerja yang berlebihan, seperti pekerjaan yang harus diselesaikan pada waktu itu juga (*deadline*), sedangkan tuntutan keluarga berhubungan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menangani tugas-tugas rumah tangga dan menjaga anak. Konflik ini dapat memicu berbagai masalah kinerja yang membuat perawat tidak dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik, tidak menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang ada, dan kurang mengoptimalkan waktunya dalam bekerja.

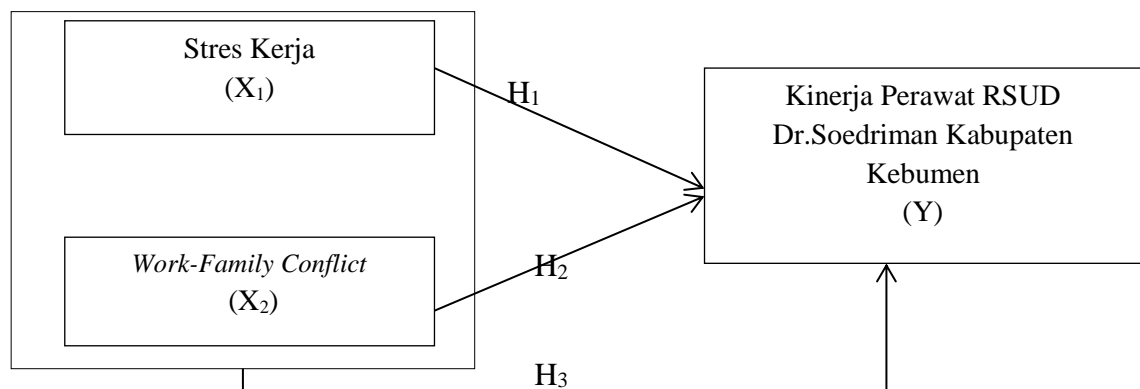
3. Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat

Pada tingkat tertentu stres kerja diindikasikan akan meningkatkan output kerja, apabila masih dalam kapasitas perawat. Sebaliknya, apabila stres kerjanya sudah melampaui kemampuan dan kapasitas perawat akan menyebabkan penurunan output kerja perawat. Stres kerja ini ditimbulkan karena banyaknya beban pekerjaan yang berlebihan, yang harus diselesaikan tepat pada waktunya. Perawat yang sudah berkeluarga akan memiliki banyak tugas diantaranya yaitu tuntutan pekerjaan di lingkungan keluarga dan tuntutan pekerjaan di lingkungan perusahaan. Tuntutan perawat yang sudah berumah tangga/memiliki peran ganda memiliki banyak kesulitan dalam mengatur waktunya untuk keluarga dan pekerjaan. Terlebih ketika banyak beban kerja/pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, mereka akan menghabiskan waktunya di tempat kerja. Banyaknya waktu yang dihabiskan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat karena, dari sinilah timbul berbagai masalah yang dirasakan oleh perawat terutama oleh perawat yang sudah menikah/berkeluarga. Masalah ini akan mengganggu perawat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja perawat di Rumah Sakit. Peneliti, dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa variabel stres kerja dan *work-family conflict* secara simultan akan mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Hal ini dikarenakan kinerja perawat dalam bekerja merupakan faktor yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa tingkat kualitas rumah sakit. Kinerja dari perawat sangat diperhatikan bahkan

ditingkatkan untuk pelayanan masyarakat yang lebih baik dari sebelumnya, karena perawat merupakan kunci kesuksesan dari suatu rumah sakit. Kinerja perawat sangat berpengaruh terhadap kualitas rumah sakit, karena perawat berhadapan langsung dengan pasien yang ingin berobat dan atau dirawat.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan pada faktor – faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Keterangan :

H₁: Pengaruh Stres Kerja (X₁) terhadap Kinerja Perawat (Y)

H₂ : Pengaruh *Work-Family Conflict* (X₂) terhadap Kinerja Perawat (Y)

H₃: Pengaruh Stres Kerja (X₁) dan *Work-Family Conflict* (X₂) terhadap

Kinerja Perawat (Y)

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini :

H₁: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat di RSUD

Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

H₂: *Work-Family Conflict* berpengaruh negatif terhadap Kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

H₃: Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* secara simultan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel dependen dan variabel independen, yaitu faktor stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Teknik pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner yang berupa sejumlah pertanyaan dan diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen yang beralamat di Jalan Lingkar Selatan, Muktisari, Kebumen. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Agustus 2016-September 2016.

C. Definisi Operasional

1. Variabel Dependen

Variabel dependen (terikat) adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel dependen

(terikat) adalah kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Kinerja diartikan sebagai capaian hasil kerja yang dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Variabel Independen

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah :

a. Stres Kerja (X_1)

Stres kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi perawat RSUD Dr. Soedirman yang diakibatkan oleh beban kerja yang berlebihan dalam jangka waktu tertentu. Stres kerja perawat dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator dari Terry dan John yang meliputi gejala psikologis, gejala fisik, dan gejala perilaku.

b. *Work-Family Conflict* (X_2)

Work-Family Conflict merupakan konflik peran yang dialami perawat RSUD Dr. Soedirman, dimana para perawat harus memenuhi tuntutan dari keluarga dan tuntutan dari pekerjaannya. Indikator yang digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman adalah tekanan pekerjaan dan tekanan keluarga.

D. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah penelitian (Ferdinand dalam Astuti 2010). Populasi pada penelitian ini adalah perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sejumlah 198 Orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah populasi dan memiliki karakteristik tertentu. Untuk menentukan sampel dari suatu populasi perlu dilakukan pengukuran untuk mengetahui jumlah n . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*, yaitu metode penentuan sampel di mana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Menurut rekomendasi dari Hair, Anderson, Tatham & Black (1998), ukuran sampel minimal berkisar antara 100-200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator diestimasi. Dalam penelitian ini, terdapat 27 Item variabel dependen dan independen, maka jumlah sampel yang diambil adalah 27×5 yaitu 135 Sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang sudah disediakan dari peneliti. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk

dijawab (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan skor sebagai berikut :

Sangat Setuju (SS)	(5)
Setuju (S)	(4)
Kurang Setuju (KS)	(3)
Tidak Setuju (TS)	(2)
Sangat Tidak Setuju (STS)	(1)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu stres kerja, *work-family conflict*, dan kinerja perawat. Peneliti mengadopsi angket yang telah dipergunakan dalam penelitian sebelumnya dan telah dipublikasikan dalam jurnal internasional. Kinerja diukur dengan angket yang telah dikembangkan oleh (Riordan dalam Christi 2010) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 5. Stres kerja diukur dengan angket yang telah dikembangkan oleh Terry dan John dalam Salmawati (2014) dengan jumlah pertanyaan sebanyak 12. Contoh pertanyaan dari stres kerja adalah “saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”. Sedangkan *work-family conflict* diukur berdasarkan angket yang dipergunakan oleh Netemeyer (1996), dengan jumlah pertanyaan sebanyak 10. Contoh pertanyaan pada instrumen ini adalah “Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya”. Kisi-kisi instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Kisi-kisi Instrumen penelitian Dari Ketiga Variabel.

No	Variabel	Indikator	Item
1	Kinerja Riordan (2005) dalam Christi (2010)	Kuantitas	1
		Kualitas Pekerjaan	2, 3
		Deskripsi Pekerjaan	4
		Ketepatan Waktu	5
2	Stres Kerja Perawat Terry dan John dalam Salmawati (2014)	Gejala Psikologi	1, 2, 3, 4
		Gejala Fisik	5, 6, 7
		Gejala Perilaku	8, 9, 10, 11, 12
3	Work-Family Conflict Netemeyer, dkk (1996)	Tekanan Pekerjaan (<i>work demand</i>)	1, 2, 3, 4, 5
		Tekanan Keluarga (<i>family demand</i>)	6, 7, 8, 9, 10

G. Uji Instrumen

Kuesioner dapat digunakan setelah diuji terlebih dahulu. Layak atau tidaknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik, karena akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Validitas

Uji Validitas perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner dapat mengukur variabel penelitian. Suatu kuesioner dikatakan *valid* jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *Confirmatory*

Faktor Analysis (CFA).

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan *SPSS 20.00 for Windows*. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk (Anderson dan Garbing, 1988). Uji validitas penelitian ini meliputi *convergent validity* dan *discriminant validity*.

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hasil dari penyebaran kuesioner sebanyak 135 responden, didapatkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja. Untuk menentukan jumlah pertanyaan yang valid dilakukan dengan jumlah awal sebanyak 27 pertanyaan dengan item gugur sebanyak 4 pertanyaan.

Uji validitas ini dapat dilihat dengan hasil faktor loading sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil *Loading Factor* Tahap 1

	<i>Component</i>		
	1	2	3
STRES_1	.662		
STRES_2	.580		
STRES_3	.833		
STRES_4	.646		
STRES_5	.574		
STRES_6	.756		
STRES_7			
STRES_8			
STRES_9	.537		
STRES_10	.530		
STRES_11	.561		
STRES_12	.734		
WFC_1			.620
WFC_2			
WFC_3			
WFC_4			.534
WFC_5			.686
WFC_6			.645
WFC_7			.748
WFC_8			.681
WFC_9			.819
WFC_10			.617
KINERJA_1		.924	
KINERJA_2		.796	
KINERJA_3		.860	
KINERJA_4		.636	
KINERJA_5		.866	

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa terdapat 4 item pertanyaan dengan nilai faktor loading $< 0,5$ yaitu pada item Stres_7, Stres_8, WFC_2, dan WFC_3. Dengan demikian 4 item pertanyaan tersebut merupakan item gugur. Jumlah awal item pertanyaan adalah 27 dengan 4 item pertanyaan gugur, sehingga pertanyaan menjadi 23 item.

Tabel 5. Hasil *Loading Factor* Tahap 2

	<i>Component</i>		
	1	2	3
STRES_1	.660		
STRES_2	.590		
STRES_3	.860		
STRES_4	.633		
STRES_5	.567		
STRES_6	.774		
STRES_9	.525		
STRES_10	.528		
STRES_11	.548		
STRES_12	.752		
WFC_1		.621	
WFC_4		.557	
WFC_5		.702	
WFC_6		.644	
WFC_7		.734	
WFC_8		.687	
WFC_9		.840	
WFC_10		.594	
KINERJA_1			.924
KINERJA_2			.758
KINERJA_3			.877
KINERJA_4			.680
KINERJA_5			.884

Sumber : Data primer yang diolah 2016

Untuk tahap selanjutnya dilakukan uji validitas *convergent validity* dan *divergent validity*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity diukur berdasarkan nilai *Average Variance Extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui atau menguji apakah satu konstruk dan konstruk yang lain adalah sama. Nilai *convergent validity* diterima jika nilai AVE >0.5 (Fornell dan Larcker, 1981). AVE *value* akan ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 6. *Mean, Standard Deviation (SD), AVE, Correlations dan Cronbach Alpha*

		Mean	Std. Deviation	AVE	1	2	3
1	STRES	3.9163	0.39459		0.839		
				0.643			
2	WFC	3.9685	0.4462		.211*	0.824	
				0.672			
3	KINERJA	3.9852	0.38989		-.263**	-.243**	0.895
				0.824			

Sumber: Data diolah tahun 2015

*Korelasi signifikan pada level 0.05.

**Korelasi signifikan pada level 0.01. Nilai *Cronbach` s Alpha* pada angka bercetak tebal.

b. *Divergent validity*

Divergent validity diukur berdasarkan *correlation matrix* dan *discriminant validity*. *Discriminant validity* meliputi nilai korelasi dan reliabilitas di antara dua konstruk yang digunakan untuk menaksir konstruk mana yang saling tumpah tindih. Nilai *discriminant validity* harus kurang dari 0.85 (Campell dan Fiske, 1959). Nilai *discriminant* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 7. *Average Variance Extracted, Square Correlation and Discriminant Validity*

Variabel	1	2	3
1. Kinerja	,824	,069	,059
2. Stres Kerja	-,303	,643	,044
3. WFC	-,282	,253	,672

Sumber: Data diolah tahun 2016

Nilai AVE ditunjukkan pada angka bercetak tebal

Discriminant validity ditunjukkan pada sisi kiri nilai AVE

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013).

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach's Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013).

Hasil pengujian reliabilitas variabel-variabel didapatkan nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel disajikan pada tabel berikut.

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0.895	Reliabel
Stres Kerja	0.839	Reliabel
WFC	0.824	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Kinerja, Stres Kerja, dan *Work Family Conflict* memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai *cronbach's alpha* antara 0,80-1,0. Sehingga semua item pertanyaan dan tiga variabel yang diteliti dikatakan reliabel dan memiliki konsistensi yang tinggi.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif memberikan gambaran atau diskriptif suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata, deviasi standar, nilai minimum dan maksimum, range, kurtosis dan skewness (kemencengan distribusi) (Ghozali, 2011). Cara pengkategorian data tersebut adalah :

- a. Tinggi = $mean + 1SD \leq X$
- b. Sedang = $mean - 1SD \leq X < mean + 1SD$
- c. Rendah = $X < mean - 1SD$

2. Uji Prasyarat Analisis

Uji Prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah dengan melihat probabilitas *asympt.sig (2-tailed)* $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi normal dan sebaliknya jika probabilitas

$asympt.sig(2-tailed) < 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang tidak normal (Ghozali, 2006).

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel bebas mempunyai hubungan yang linear. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji linearitas biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Dua variabel dalam penelitian dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan kurang dari 0,05.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya variabel yang saling berkorelasi antar variabel bebas. Jika variabel independen saling berhubungan maka variabel tersebut tidak orthogonal. Kemungkinan terjadinya multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel dependen. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai *tolerance* $< 0,1$ atau sama dengan nilai VIF > 10 berarti terjadi multikolinearitas antar variabel dalam regresi (Ghozali, 2006).

I. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh stres kerja dan *work-family conflict* terhadap kinerja. Persamaan regresinya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + R$$

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi dari stres kerja

β_2 = Koefisien regresi dari *work-family conflict*

X_1 = Stres Kerja

X_2 = *Work-Family Conflict*

R = Residual

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai *adjusted R-square* semakin kecil maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai *adjusted R-square* mendekati satu maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel

dependen. Akan tetapi, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted R-square* pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Nilai *adjusted R-square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambah kedalam model. Semakin besar nilai *adjusted R-square* atau mendekati 1 maka besar pula kemampuan modal menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan *work family conflict* terhadap kinerja pada perawat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian yang terkumpul diolah dan dianalisis dalam bab ini.

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi gambaran umum obyek penelitian, analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Selain analisis tersebut pada bab ini akan menyajikan karakteristik responden, pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, dan pembahasan.

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen berdiri sejak tahun 1917 yang dikelola oleh misi Zending Belanda. Sejak tahun 1953, RSUD Kabupaten Kebumen resmi menjadi milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Berdasarkan Surat Keputusan Menteri kesehatan RI Nomor 233/Menkes/SK/VI/1983 tentang Penetapan Tambahan Beberapa Rumah Sakit Umum Pemerintah sebagai Rumah Sakit Umum Pemerintah Kelas B dan C, maka RSUD Kabupaten Kebumen menjadi Rumah Sakit Pemerintah kelas C. Tahun 2003, RSUD Kabupaten Kebumen berubah menjadi Badan Pengelolaan (Eselon II) sesuai Peraturan Daerah Nomor 54 Tahun 2003.

Setelah dalam kurun waktu 98 tahun RSUD Kebumen beroperasi di Dusun Bojong Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen, tepatnya di selatan jalan kereta api disebelah barat Stasiun Kebumen. Gedung di Lokasi ini merupakan peninggalan Belanda, dan strategis pada zaman dahulu karena dekat dengan stasiun, rel kereta api, dan sungai besar. Namun kondisi ini sudah tidak strategis lagi dimasa sekarang, dan efektif sejak 1 maret 2015 Operasional RSUD Kebumen pindah secara keseluruhan ke gedung baru yang beralamat di Jalan Lingkar Selatan Desa Muktisari Kecamatan Kebumen. Bersamaan dengan kepindahan tersebut, RSUD Kabupaten Kebumen resmi mempergunakan nama RSUD dr. Soedirman Kebumen, dengan ditetapkannya Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun tahun 2014 tentang Pola Tata Kelola pada RSUD dr. Soedirman Kebumen. Dr. Soedirman adalah direktur ke-2 setelah dr. Goelarso. Dikarenakan tidak dapat dilacaknnya ahli waris dr. Goelarso maka dipilihlah nama dr. Soedirman yang memenuhi persyaratan perijinan ahli waris.

Surat Keputusan Bupati Nomor 445/565/2010 tanggal 10 Desember 2010 tentang Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang menerapkan Pola Pengelolaan Keuangan Badan Layanan Umum Daerah (BLUD), maka RSUD Kabupaten Kebumen menerapkan PPK BLUD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kebumen dengan Status Penuh. Penetapan sebagai BLUD tersebut dalam upaya untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, dengan menerapkan pola pengelolaan keuangan yang

memberikan fleksibilitas berupa keleluasaan untuk menerapkan praktek-praktek bisnis yang sehat. Hal tersebut untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat khususnya di bidang kesehatan dalam rangka memajukan kesejahteraan umum.

Visi RSUD Dr. Soedirman adalah Menjadi Rumah Sakit yang Modern, Profesional, Pusat Rujukan Kegawatan Medik dan Spesialistik. Sedangkan Misi RSUD Dr. Soedirman adalah :

1. Menyelenggarakan pelayanan kegawatan medik dan pelayanan kesehatan tingkat spesialistik yang bermutu untuk seluruh masyarakat.
2. Modernisasi sistem, sarana dan prasarana pelayanan sesuai standar nasional kelas B.
3. Menyelenggarakan pendidikan SDM yang mendukung profesionalitas dan daya saing.
4. Meningkatkan kemampuan keuangan untuk mendukung kemandirian dan pengembangan.

B. Hasil Penelitian

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dengan cara menyebar kuesioner kepada ada perawat RSUD dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Kuesioner terkait tentang variabel stres kerja, *work family conflict* dan kinerja. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 135 responden. Jumlah sampel diambil berdasarkan Hair dkk (1998) yang merekomendasikan ukuran sampel minimal berkisar antara 100 sampai 200 observasi tergantung dari jumlah indikator yang

diestimasi. Pedomannya adalah 5-20 kali jumlah indikator yang diestimasi. Jumlah item dalam penelitian ini adalah 27 pertanyaan, akan tetapi dikarenakan ada 4 item dinyatakan gugur, maka item pertanyaan menjadi 23 item.

1. Analisis Deskriptif

a. Analisis Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang dianalisis dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan lama kerja responden.

1) Jenis Kelamin

Hasil frekuensi jawaban responden berdasarkan jenis kelamin perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 9. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	28	20,7%
Perempuan	107	79,3%
Total	135	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel 9. menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 28 responden (20,7%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 107 responden (79,3%).

2) Usia Responden

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Persentase
20-25 tahun	44	32,6%
26-30 tahun	36	26,7%
31-35 tahun	13	9,6%
35-40 tahun	25	18,5%
>40 tahun	17	12,6%
Total	135	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel 10. menunjukkan bahwa terdapat 44 responden (32,6%) yang berusia antara 20-25 tahun, responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 36 responden (26,7%), responden dengan usia 31-35 tahun berjumlah 13 orang (9,6%), responden dengan usia 35-40 tahun berjumlah 25 (18,5%), sedangkan responden dengan usia diatas 40 tahun sebanyak 17 (12,6%). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah perawat dengan rentan usia antara 21 hingga 25 tahun.

3) Lama Bekerja

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Responden berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1-5 tahun	72	53,3%
6-10 tahun	23	17,0%
11-15 tahun	15	11,1%
16-20 tahun	14	10,4%
>20 tahun	11	8,1%
Total	135	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Tabel 11. menunjukkan bahwa terdapat 72 responden (53,3%) yang memiliki masa kerja antara 1-5 tahun, 23 responden (17,0%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 15 responden (11,1%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 14 responden (10,4%) dengan masa kerja 16-20 tahun dan 11 responden (8,1%) dengan masa kerja lebih dari 20 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas adalah perawat dengan masa kerja antara 1-5 tahun.

4) Pendidikan Terakhir

Deskripsi karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 12. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	5	3,7%
DIPLOMA	111	82,2%
SARJANA	19	14,1%
Total	193	100,00 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 5 responden (3,7%) yang memiliki pendidikan terakhir SMA, dan sebanyak 111 responden (82,2%) memiliki pendidikan terakhir diploma, dan sebanyak 19 responden (14,1%) memiliki pendidikan terakhir sarjana. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir diploma.

b. Analisis Deskripsi Kategori Variabel

1) Kinerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja diperoleh nilai minimum sebesar 3,20, nilai maksimum sebesar 5,00, mean sebesar 3,9852, dan standard deviasi sebesar 0,38989. Selanjutnya data kinerja dikategorikan dengan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel kualitas pelatihan terdiri dari 5 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel penghargaan disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Kinerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 21,89$	25	18,5%
Sedang	$17,97 \leq X < 21,89$	94	89,6%
Rendah	$X < 17,97$	16	11,9%
Jumlah		135	100 %

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 13. terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori sedang yaitu sebanyak 94 responden (89,6%), responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori tinggi sebanyak 25 responden (18,5%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel kinerja dalam kategori rendah sebanyak 16 responden (11,9%). Dapat disimpulkan

bahwa kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dalam kategori cukup.

2) Stres Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel stres kerja diperoleh nilai minimum sebesar 3,10, nilai maksimum sebesar 4,80, mean sebesar 3,9183, dan standard deviasi sebesar 0,39459. Selanjutnya data stres kerja dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel stres kerja terdiri dari 10 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel stres kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Stres Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 43,11$	16	11,9%
Sedang	$35,22 \leq X < 43,11$	93	68,9%
Rendah	$X < 35,22$	26	19,3%
Jumlah		135	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 14. menunjukkan bahwa sebanyak 16 responden (11,9%) memberikan nilai tinggi pada variabel stres kerja, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori sedang sebanyak 93 responden (68,9%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel stres kerja dalam kategori rendah sebanyak 26 responden (19,3%).

Dapat disimpulkan bahwa tingkat stres kerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dalam kategori sedang.

3) *Work Family Conflict*

Hasil analisis deskriptif pada variabel *work family conflict* diperoleh nilai minimum sebesar 3,13, nilai maksimum sebesar 4,75, mean sebesar 3,9685 dan standard deviasi sebesar 0,44620. Selanjutnya data *work family conflict* dikategorikan menggunakan skor rata-rata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pernyataan untuk variabel *work family conflict* terdiri dari 8 pernyataan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3, 4, dan 5. Kategorisasi untuk variabel kepuasan kerja disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 15. Kategorisasi Variabel *Work Family Conflict*

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase
Tinggi	$X \geq 35,34$	24	17,8%
Sedang	$28,18 \leq X < 35,34$	85	63,0%
Rendah	$X < 28,18$	26	19,3%
Jumlah		135	100,0%

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Dari Tabel 15. menunjukkan bahwa sebanyak 24 responden (17,8%) memberikan nilai tinggi pada variabel *work family conflict*, responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *work family conflict* dalam kategori sedang sebanyak 85 responden (63,0%), dan responden yang memberikan penilaian terhadap variabel *work family conflict* dalam kategori rendah

sebanyak 26 responden (19,3%). Dapat disimpulkan bahwa tingkat *work family conflict* responden pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen dalam kategori cukup.

2. Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji linieritas, dan uji multikolineritas. Uji prasyarat analisis menggunakan *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel–variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Uji statistik sederhana yang digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari *Kolmogorov Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari 0,05 pada taraf signifikansi *alpha* 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

Hasil uji normalitas dapat dilihat pada halaman 106 (terlampir). Dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel Kinerja adalah 0,065, stres kerja adalah 0,222

dan *work family conflict* adalah 0,466 dan semuanya $\geq 0,05$ maka dapat disimpulkan data tiap variabel tersebut berdistribusi normal (Hazewinkel, 2001).

b. Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau belum (Ghozali, 2011). Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis regresi linier. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi lebih besar dari 0,05. Data hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Stres kerja terhadap Kinerja	0,617	Linier
WFC terhadap Kinerja	0,291	Linier

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil uji linieritas di atas diketahui bahwa semua variabel independen memiliki hubungan yang linier dengan variabel dependen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk melihat ada tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu

model regresi linier berganda (Ghozali, 2011). Alat statistik yang sering digunakan untuk menguji gangguan multikolinearitas adalah *variance inflation faktor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Apabila nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji prasyarat multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Dimensi	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Stres Kerja	0,956	1,046	Tidak terjadi multikolinieritas
WFC	0,956	1,046	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

Berdasarkan hasil data uji multikolonieritas yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel stres kerja dan WFC terhadap kinerja. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini akan dibahas hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi, stres kerja dan WFC terhadap kinerja.

Variabel	Kinerja			
	MODEL 1	MODEL 2	MODEL 3	MODEL 4
	Beta	Beta	Beta	Beta
JENIS KELAMIN	0.049	0.08	0.078	0.099
USIA	-0.054	-0.047	-0.059	-0.053
LAMA KERJA	0.076	0.068	0.074	0.068
PENDIDIKAN	-0.057	-0.064	-0.051	-0.059
STRES KERJA		-0.267**		-0.226**
WFC			-0.220**	-0.181*
R ²	0.034	0.105	0.096	0.145
ΔR^2	0.034	0.071**	0.062**	0.111*

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

***p<0,001; **p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 18. Berdasarkan tabel 18 diketahui bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar (β) -0,267 (**p<0.01; p=0,002). Kontribusi stres kerja untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,071**. Maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis pertama diterima.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah *work family conflict* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 18. Berdasarkan tabel 18, diketahui bahwa WFC berpengaruh negatif terhadap kinerja sebesar (β) -0,220 (** $p < 0.001$; $p = 0,000$). Kontribusi WFC untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,062**. Maka dapat disimpulkan bahwa WFC memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Sehingga dapat dinyatakan bahwa hipotesis kedua diterima.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah stres kerja dan WFC memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada tabel 18. Berdasarkan tabel 18, diketahui bahwa stres kerja (β) -0,226 (** $p < 0.05$; $p = 0,007$) dan WFC (β) -0,181 (** $p < 0.05$; $p = 0,016$) berpengaruh negatif terhadap kinerja. Kontribusi stres kerja dan WFC untuk menjelaskan kinerja sebesar (ΔR^2) 0,111*. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan WFC memiliki pengaruh negatif dan signifikan

terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.	Terbukti
2.	WFC memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.	Terbukti
3.	Stres kerja dan WFC memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.	Terbukti

Sumber : Data Primer yang diolah tahun 2016

C. Pembahasan

1. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator stres kerja terdapat pada indikator gejala fisik yaitu sebesar 4,00.

Gejala fisik yang dimaksud seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkatnya eksresi adrenalin, dan non adrenalin, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Hal tersebut mengarah pada kondisi kesehatan perawat karena terlalu fokus dengan pasien. Melonjaknya pasien sering kali membuat perawat bekerja lebih ekstra, sehingga tidak menjaga kondisi kesehatan. Terlebih RSUD Dr. Soedirman merupakan

rumah sakit milik pemerintah yang menjadi rujukan rumah sakit lain di Kabupaten Kebumen, sehingga lonjakan pasien kerap kali terjadi.

Stres kerja yang dialami perawat tersebut akan berdampak pada kinerja perawat. Perawat akan sulit dalam mengerjakan tugas-tugas yang belum terselesaikan. Apabila perawat tidak mampu memenuhi tanggung jawab pekerjaannya, maka dapat dikatakan kinerjanya menurun. Dengan skor stres kerja ini, disimpulkan bahwa gejala fisik mampu menurunkan kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman. Hal ini didukung dengan penelitian oleh Tjokro dan Jean (2015) yang menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap Kinerja perawat rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar stres kerja yang dialami oleh perawat, maka kinerja akan semakin menurun.

2. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara *Work-Family Conflict* terhadap kinerja pada perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen. Pengaruh *Work-Family Conflict* terhadap kinerja dapat dijelaskan dengan beberapa faktor. Skor tertinggi indikator variabel *work-family conflict* terdapat pada indikator tekanan pekerjaan (*work-demand*) yaitu sebesar 4,07. Tekanan pekerjaan/*work demand* merupakan hal yang mengacu tekanan pada pekerjaan seseorang seperti kesibukan dalam bekerja dan batas waktu bekerja (Netemeyer, 1996). Hal ini lebih mengarah pada kurangnya

seorang perawat untuk keluarganya baik suami/istri maupun anak karena permintaan pekerjaan yang ada. Bekerja sebagai perawat di RSUD Dr. Soedirman mewajibkan mereka untuk bekerja sesuai dengan *shift*. Terdapat tiga waktu dalam shift kerja perawat RSUD Dr. Soedirman yaitu *shift* pagi selama 7 jam, *shift* siang selama 7 jam, dan *shift* malam selama 10 jam. Diterapkannya *shift* tersebut membuat perawat harus berada di tempat kerja dan kesulitan untuk membagi waktunya untuk pekerjaan dan keluarga. Selain itu, sulit bagi perawat yang sudah berumah tangga untuk membagi waktunya dalam keluarga dan menyelesaikan pekerjaan rumah. Hal ini menyebabkan beberapa perawat ditemukan terlambat dalam bekerja karena beberapa perawat harus mengantarkan dan menjemput anaknya di sekolah sehingga kinerja perawat tersebut kurang maksimal karena sebagian jadwalnya tidak terpenuhi dengan adanya waktu yang terbuang.

Dengan adanya tekanan pekerjaan yang terjadi, perawat akan merasa kesulitan untuk memenuhi tanggung jawabnya sebagai perawat dan tanggung jawabnya sebagai orang tua, sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja di Rumah Sakit. Apabila perawat tidak mampu memenuhi tanggung jawabnya di pekerjaan, maka kinerjanya pun akan semakin menurun. Dengan skor *work family conflict* ini, disimpulkan bahwa tekanan pekerjaan yang ada mampu menurunkan kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Greenhaus dan Beutell (1985), yang menyatakan bahwa

tekanan yang terjadi pada salah satu peran akan mempengaruhi kinerja peran yang lainnya.

3. Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* Terhadap Kinerja Perawat

Stres kerja dan *Work-Family Conflict* dalam penelitian ini secara bersamaan berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan hasil penelitian, skor tertinggi variabel Stres kerja terdapat pada indikator gejala fisik, sedangkan skor tertinggi variabel *Work-Family Conflict* terdapat pada indikator tekanan pekerjaan.

Gejala fisik yang timbul pada perawat RSUD Dr. Soedirman ini biasanya seperti pusing, badan pegal-pegal, gangguan lambung akibat makan yang tidak teratur, dan mudah lelah fisik. Hal ini timbul karena tuntutan tugas/beban pekerjaan mereka yang terlalu banyak. Apabila para perawat sudah mengalami gejala seperti ini, biasanya mereka tidak konsentrasi untuk bekerja akibatnya kinerja mereka menurun. Ketika para perawat berusaha memenuhi tanggung jawab pekerjaannya tetapi fisik mereka tidak mendukung maka ia akan kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan atau tanggung jawab mereka di Rumah Sakit dan tugas sebagai suami/istri dalam keluarganya. Apabila kedua hal tersebut tidak dapat dipenuhi secara bersamaan, maka akan muncul suatu konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja. Perawat yang sedang memiliki konflik keluarga-pekerjaan (*work-family conflict*) akan lebih merasa sensitif dan

mudah marah. Tuntutan perawat yang sudah berumahtangga/memiliki peran ganda memiliki banyak kesulitan dalam mengatur waktunya untuk keluarga dan pekerjaan. Terlebih ketika banyak beban kerja/pekerjaan yang harus diselesaikan tepat waktu, mereka akan menghabiskan waktunya di tempat kerja. Banyaknya waktu yang dihabiskan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat karena, dari sinilah timbul berbagai masalah yang dirasakan oleh perawat terutama oleh perawat yang sudah menikah/berkeluarga. Masalah ini akan mengganggu perawat dalam bekerja sehingga dapat menurunkan kinerja perawat di Rumah Sakit. Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Ruswanti dan Ostevi (2013), yang menyatakan bahwa semakin tinggi *work-family conflict* dan stres kerja akan mengurangi kinerja perawat. Dengan adanya *work-family conflict* tidak menutup kemungkinan akan terjadinya stres kerja terhadap perawat dan sebaliknya. Sehingga, berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja dan *work-family conflict* berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Soedirman.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Stres Kerja (X_1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Soedirman. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Jadi, apabila perawat mengalami stres kerja maka kinerjanya akan semakin menurun. Stres kerja akan menimbulkan beberapa masalah yang dapat dialami oleh perawat diantaranya perawat mudah lelah fisik, badan pegal-pegal, pusing, gangguan lambung/pencernaan akibat makan yang tidak teratur. Adanya gangguan tersebut biasanya disebabkan karena beban kerja yang berlebihan. Sehingga kinerjanya pun akan tidak dapat dilakukan secara maksimal.
2. *Work-Family Conflict* (X_2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Soedirman. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Jadi, apabila perawat mengalami *work-family conflict* maka kinerjanya akan semakin menurun. *Work-Family Conflict* akan menimbulkan beberapa masalah yang dapat dialami oleh perawat diantaranya perawat mudah marah, kelelahan, regangan pada pekerjaan

dan absensi sehingga kinerjanya pun tidak akan dilakukan secara maksimal.

3. Stres Kerja (X_1) dan *Work-Family Conflict* (X_2) secara simultan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) RSUD Dr. Soedirman. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan hasil analisis regresi yang diperoleh dan disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi stres kerja dan *work-family conflict* akan menurunkan kinerja perawat di RSUD Dr. Soedirman.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebaiknya perlu memberikan dukungan dan perhatian yang besar untuk seluruh perawat agar tidak stres saat terjadi lonjakan pasien.
2. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebaiknya perlu memberikan dukungan dan motivasi yang besar untuk seluruh perawat agar tidak merasa tertekan dalam bekerja dengan adanya penerapan *shift* kerja. Hal ini dapat meminimalkan terjadinya konflik keluarga-pekerjaan/ *work-family conflict* pada perawat.
3. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen perlu mengadakan *outbond*/ piknik bersama dengan keluarga untuk seluruh perawat, supaya waktu yang diberikan untuk keluarga dapat

dimaanfaatkan dengan baik. Sehingga akan terjalin hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan keluarga.

4. Pihak manajemen RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen sebaiknya perlu mengawasi dan menegakkan peraturan, agar perawat dapat lebih disiplin, ulet, rajin dan efektif menggunakan waktu dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini dilakukan agar kinerja perawat bisa lebih optimal dan kinerjanya bisa meningkat dari sebelumnya.
5. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham & Shanley. 1997. *Psikologi Sosial Untuk Perawat*. Jakarta: EGC.
- Amstad, F.T., Meier, L.L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N.K. 2011. A Meta Analysis of Work-Family Conflict and Various Outcomes with a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations. *Journal of Occupational Health Psychology*. Vol.16 No.2 hal.151.
- Anderson, J.C., & D.R., Gerbing. 1988. Structural equation modeling in practice: A Review and recommended two step approach. *Psychological bulletin*, 103, 411-423
- Astuti, Yuyun Fitri. 2010. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7. *Skripsi*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta
- Atmaji, Luthfan. 2011. Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Christi, Saeed ul Hasan., Rafiq, M., Rahman, F., Jumani, Nabi Bux., Ajmal, M. 2010. Impact of Participative Management on Employee Job Satisfaction and Performance in Pakistan. Vol 10. hal 89-101.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 2008. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jilid 1-2. Jakarta : PT. Erlangga
- Departemen Kesehatan RI. 2001. *Rencana Strategi Pembangunan Kesehatan 2001-2004*. Jakarta : Departemen Kesehatan RI
- Dinahaji, Haminati Sharikha. 2012. Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Pustakawan Di Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Perpustakaan* No.2 Vol 1.
- Fornell & Larcker. 1981. "Evaluating Structural Equation Model with Unobservable Variables and Measurement Error". *Journal of Marketing Research*, 18(February), 39-50.
- Frone, M R; Russell, M; Cooper, M L. 1992. Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict : Testing a Model of The Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, Vol.77, No.1, p:65-78
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19, Edisi Kelima*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Greenhaus, Jeffrey H & Nicholas J. Beutell. 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. *The Academy of Management Review*, No.1 Vol. 10 : Hal.76-88.
- Hair, J.E. Jr. R. E., Anderson, R. L. Tatham & W. C. Black, 1998. *Multivariate Data Analysis*, Prentice-Hall International. Inc., New Jersey
- Handoko, Hani T. 2001, *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : BPFE.
- Handoko, Hani T. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, Azazah. 2009. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit (Studi pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). *Tesis*. Universitas Diponegoro. Semarang
- Ivancevich, J. M. & Matteson, M. T. 1980. *Stres and Work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott, Foresman and Company.
- Maharani, Puspa. 2013. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Cabang Ahmad Yani Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dian Nuswantoro. Semarang,
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara. AA. Anwar, Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mathis, Robert dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Buku Satu, Edisi Indonesia*. Jakarta: PT Salemba Empat
- Maulizar, Said Musnadi Dan Mukhlis Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional Dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Banda. *Jurnal Manajemen*, Vol.1, No. 1.
- Moh. As'ad. 2001. *Psikologi Industri*: Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty.
- Munandar, Ashar S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Jakarta: UIPress.
- Netemeyer, Richard G., Boles, James S., McMurrian, Robert. 1996. Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 81. No. 4 hal 400-410

- Potu, Aurelia. 2013. Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, No. 4 Vol.1 : Hal. 1208-1218.
- Rantika, Renny & Sunjoyo. 2010. Pengaruh Konflik Kerja-Keluarga terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Profesi Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Moewardi Surakarya. *Published on Proceeding of Seminar Akbar Forum ManajemenIndonesia, Management: Future Challenge*
- Riza, M.M dan Noermijati. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, No.2 Vol.2.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi* Edisi ke-12. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi ke-10. Jakarta : PT. Indeks.
- Rudianti, Yulistiana. 2011. Hubungan Komunikasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Salah Satu Rumah Sakit Swasta Surabaya. *Tesis*. FIK Universitas Indonesia.
- Ruswanti, Endang dan Ostevi Adolfin J. 2013. Konflik Antara Pekerjaan dan Keluarga, Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Pada Rumah Sakit Bethesda Yogyakarta. *Jurnal Forum Ilmiah*, No.1 Vol 10 : Hal 81-89.
- Salmawati, Lusia. 2014. Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan Motivasi Kerja dan Stres Kerja pada Perawat di RSUD Anutapura Palu. *Tesis*. UGM, Yogyakarta.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metodologi penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2010. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Suryoadi, Yerri. 2012. Pengaruh Pelatihan Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Semarang. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro. Semarang
- Tjokro, Cythia Imelda dan Jean Rosa Astheny. 2015. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Dr. M. Haulussy Ambon. *Jurnal*. Politeknik Negeri Ambon.
- Triaryati, Nyoman. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai Work-Family Issue Terhadap Absen dan Turnover. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, No.1 Vol. 5 : Hal.85-96.

- Tunjungsari, Peni. 2011. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pos Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. *Jurnal Universitas Komputer Indonesia*, No.1 Vol. 1
- Waluyo, Minto. 2013. *Psikologi Industri*. Jakarta: Akademia Permata
- Wang, Mei-Ling and Tsai, Li-Jane. 2014. Work-Family Conflict and Job Performance in Nurses: The Moderating Effects of Social Support. *Nurses Research*: Vol. 22 (3): 200.
- Zulfan, Y. 2012. *Psikologi Keperawatan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas dan Reliabilitas

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. SOEDIRMAN
KABUPATEN KEBUMEN

Kepada

Yth. : Para responden (perawat RSUD Dr. Soedirman)

Di Kebumen.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi di Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta; saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri perawat yang bekerja di RSUD Dr. Soedirman, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini secara bebas. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Reza Muzaki
(NIM: 11408144018)

PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016

PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Status Kepegawaian :
Masa Kerja :

Menyatakan bahwa dengan kesadaran dan keikhlasan hati, saya bersedia berpartisipasi dan menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh Reza Muzaki, mahasiswa Program Sarjana, Konsentrasi SDM, Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen,2016

Yang memberi pernyataan,

(.....)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP

KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)

Dr. SOEDIRMAN KABUPATEN KEBUMEN

Petunjuk pengisian:

- Dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “√” pada kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.
- Pengisian jawaban dilakukan hanya pada satu kotak dari beberapa kotak yang disediakan pada setiap poin pertanyaan.

1. Stress Kerja

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya senang dengan atasan yang selalu memperhatikan kondisi tenaga kerjanya					
3	Saya merasa betah walaupun peraturan rumah sakit keras/ketat					
4	Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam pekerjaan saya					
5	Saya jarang melakukan kesalahan atau kekeliruan, meskipun diawasi oleh atasan					

	saat bekerja					
6	Saya merasa senang saat mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan					
7	Saya merasa tersinggung bila teman sekerja mencela pekerjaan saya					
8	Saya selalu berkonsentrasi saat bekerja meskipun mempunyai masalah					
9	Saya tidak dapat bekerja dengan tenang bila sedang ada masalah					
10	Gairah/semangat kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai atasan/perusahaan					
11	Saya merasa malas bekerja bila perusahaan mempersulit tenaga kerja dalam mengambil ijin atau cuti					
12	Saya menjadi sulit tidur bila saya sedang dalam masalah di tempat kerja					

2. *Work-Family Conflict*

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.					
2	Jumlah waktu yang dibutuhkan pekerjaan saya membuat saya kesulitan untuk memenuhi tanggung jawab keluarga saya					
3	Sesuatu yang ingin saya lakukan di rumah tidak dapat terselesaikan karena permintaan pekerjaan yang ada.					
4	Pekerjaan saya menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga					
5	Karena pekerjaan berkaitan dengan					

	kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.					
6	Tuntutan suami/ istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.					
7	Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah					
8	Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena permintaan keluarga atau suami/ istri.					
9	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur					
10	Ketegangan yang terkait dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas pekerjaan terkait					

3. Kinerja

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan					
2	Saya memiliki sikap kerja yang positif					
3	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
5	Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja					

2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH STRES KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT*
TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD Dr. SOEDIRMAN
KABUPATEN KEBUMEN

Kepada

Yth. : Para responden (perawat RSUD Dr. Soedirman)

Di Kebumen.

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi di Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta; saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr/Sdri perawat yang bekerja di RSUD Dr. Soedirman, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen

Kelengkapan jawaban akan sangat mempengaruhi hasil analisis dalam penelitian ini. Data pribadi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tidak akan dipublikasikan, sehingga Bapak/Ibu/Sdr/Sdri dapat memberikan opini secara bebas. Besar harapan saya atas partisipasi Bapak/Ibu/Sdr/Sdri terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban Bapak/Ibu/Sdr/Sdri tersebut merupakan kontribusi yang berharga baik bagi peneliti dan ilmu pengetahuan, maupun bagi usaha untuk memajukan perusahaan. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/Sdri, saya ucapkan terima kasih

Hormat saya,

Reza Muzaki
(NIM: 11408144018)

PROGRAM SARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016

PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan :
Status Kepegawaian :
Masa Kerja :

Menyatakan bahwa dengan kesadaran dan keikhlasan hati, saya bersedia berpartisipasi dan menjadi informan dalam penelitian yang dilakukan oleh Reza Muzaki, mahasiswa Program Sarjana, Konsentrasi SDM, Program Studi Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja dan *Work-Family Conflict* terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Soedirman Kabupaten Kebumen”. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kebumen,2016

Yang memberi pernyataan,

(.....)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH STRESS KERJA DAN *WORK-FAMILY CONFLICT* TERHADAP

KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)

Dr. SOEDIRMAN KABUPATEN KEBUMEN

Petunjuk pengisian:

- Dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner ini, cukup dengan membubuhkan tanda “√” pada kotak yang disediakan. Jawaban tersebut dianggap yang paling sesuai dengan pendapat Anda.
- Pengisian jawaban dilakukan hanya pada satu kotak dari beberapa kotak yang disediakan pada setiap poin pertanyaan.

1. Stress Kerja

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya merasa kecewa bila tidak dapat menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya senang dengan atasan yang selalu memperhatikan kondisi tenaga kerjanya					
3	Saya merasa betah walaupun peraturan rumah sakit keras/ketat					
4	Saya merasa gelisah bila ada masalah dalam pekerjaan saya					
5	Saya jarang melakukan kesalahan atau kekeliruan, meskipun diawasi oleh atasan					

	saat bekerja					
6	Saya merasa senang saat mendapat bimbingan dan dukungan dari atasan					
7	Saya tidak dapat bekerja dengan tenang bila sedang ada masalah					
8	Gairah/semangat kerja saya menurun bila pekerjaan yang saya kerjakan tidak dihargai atasan/perusahaan					
9	Saya merasa malas bekerja bila perusahaan mempersulit tenaga kerja dalam mengambil ijin atau cuti					
10	Saya menjadi sulit tidur bila saya sedang dalam masalah di tempat kerja					

2. *Work-Family Conflict*

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Tuntutan pada pekerjaan bertentangan dengan kehidupan keluarga dan rumah tangga saya.					
2	Pekerjaan saya menghasilkan ketegangan yang membuatnya sulit untuk memenuhi tugas keluarga					
3	Karena pekerjaan berkaitan dengan kewajiban, saya harus membuat perubahan rencana saya untuk kegiatan keluarga.					
4	Tuntutan suami/ istri saya mengganggu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan.					
5	Saya harus menunda untuk melakukan hal-hal di tempat kerja karena tuntutan pada waktu saya di rumah					
6	Hal yang ingin saya kerjakan dalam pekerjaan saya tidak terselesaikan karena					

	permintaan keluarga atau suami/ istri.					
7	Kehidupan rumah tangga saya mengganggu kewajiban saya dalam bekerja seperti bekerja tepat waktu, menyelesaikan tugas sehari-hari dan bekerja lembur					
8	Ketegangan yang terkait dengan keluarga mengganggu kemampuan saya untuk melakukan tugas pekerjaan terkait					

3. Kinerja

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju
- 2 = Tidak Setuju
- 3 = Kurang Setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat Setuju

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	R (3)	S (4)	SS (5)
1	Saya dapat menyelesaikan semua tugas dalam batas waktu yang ditentukan					
2	Saya memiliki sikap kerja yang positif					
3	Saya mampu mengidentifikasi suatu masalah					
4	Saya memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan					
5	Saya dapat diandalkan dan hadir tepat waktu di tempat kerja					

3. Data Validitas dan Reliabilitas

	STRES KERJA												WORK-FAMILY CONFLICT										KINERJA				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5
1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	3	3	3	3	5	3	5	5	4	3
2	4	4	5	4	4	3	3	4	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3
3	5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
7	4	4	5	5	3	5	3	3	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4
8	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5
9	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	4	3	4	4	2	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
10	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	5	5	4	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4
12	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	5
13	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	2	3	2	4	2
16	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3
17	2	2	3	3	2	3	3	3	5	3	2	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4
19	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	5	3	3	4	3	3

21	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
22	3	4	3	5	3	3	5	2	3	5	5	3	3	3	4	4	3	3	5	4	4	5	3	3	3	3
23	4	4	5	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3
26	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
27	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5
28	3	3	3	5	3	3	5	5	2	5	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	5	4	4	4	4
29	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	3
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5
32	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4
34	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
35	4	4	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
37	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
38	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
39	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4
41	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
42	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
43	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4
44	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	5	3	4	5	3	3	3	3
45	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4

46	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
48	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4
49	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
50	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	5

4. Hasil Uji Validitas Instrumen

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)

TAHAP 1

FACTOR ANALYSIS

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
STRES_1	.662		
STRES_2	.580		
STRES_3	.833		
STRES_4	.646		
STRES_5	.574		
STRES_6	.756		
STRES_7			
STRES_8			
STRES_9	.537		
STRES_10	.530		
STRES_11	.561		
STRES_12	.734		
WFC_1			.620
WFC_2			
WFC_3			
WFC_4			.534
WFC_5			.686
WFC_6			.645
WFC_7			.748
WFC_8			.681
WFC_9			.819
WFC_10			.617
KINERJA_1		.924	
KINERJA_2		.796	
KINERJA_3		.860	
KINERJA_4		.636	
KINERJA_5		.866	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 5 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.548
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	969.317
	Df	351
	Sig.	.000

HASIL UJI VALIDITAS (CFA)**TAHAP 2****Rotated Component Matrix^a**

	Component		
	1	2	3
STRES_1	.660		
STRES_2	.590		
STRES_3	.860		
STRES_4	.633		
STRES_5	.567		
STRES_6	.774		
STRES_9	.525		
STRES_10	.528		
STRES_11	.548		
STRES_12	.752		
WFC_1		.621	
WFC_4		.557	
WFC_5		.702	
WFC_6		.644	
WFC_7		.734	
WFC_8		.687	
WFC_9		.840	
WFC_10		.594	
KINERJA_1			.924
KINERJA_2			.758
KINERJA_3			.877
KINERJA_4			.680
KINERJA_5			.884

Extraction Method: Principal Component Analysis.
 Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.
 a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.562
Bartlett's Test of	Approx. Chi-Square	817.870
Sphericity	Df	253
	Sig.	.000

5. Data Penelitian

	STRES KERJA											WORK FAMILY CONFLICT										KINERJA					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	JML	
1	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	4	3	3	3	4	3	3	2	25	5	4	4	4	5	22	
2	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	38	4	4	4	3	4	3	3	3	28	5	5	5	4	5	24	
3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	38	4	4	5	5	5	4	5	4	37	4	5	4	3	3	19	
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	3	5	4	4	4	3	31	4	5	5	4	5	23	
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	45	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	5	4	4	4	21	
6	3	5	4	5	4	5	5	3	3	3	40	3	4	5	3	4	3	4	4	30	4	4	3	4	4	19	
7	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	40	4	4	5	5	4	4	4	4	34	4	5	4	4	4	21	
8	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	45	3	2	4	4	4	3	3	2	25	5	5	4	5	5	24	
9	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	42	5	4	3	3	3	4	4	2	28	4	4	5	4	4	21	
10	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	44	4	5	4	5	4	4	4	4	34	4	5	3	4	4	20	
11	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35	4	4	4	4	3	3	3	4	29	3	4	4	5	5	21	
12	5	5	3	5	4	5	5	3	5	5	45	5	5	5	5	4	4	4	4	36	3	4	4	3	4	18	
13	5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	37	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	4	3	4	3	19	
14	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	36	4	4	4	5	5	5	5	4	36	5	5	5	4	5	24	
15	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	3	3	4	4	3	3	28	4	3	5	5	5	22	
16	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	41	4	5	4	4	4	5	4	4	34	4	5	4	5	5	23	
17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	3	4	3	5	5	5	5	5	35	4	3	4	2	3	16	
18	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	40	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	3	3	4	4	18	
19	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35	3	4	4	4	5	4	3	3	30	3	4	5	4	4	20	
20	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	42	5	5	5	4	4	5	4	4	36	4	4	4	5	5	22	
21	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	4	3	4	3	3	3	3	3	26	5	4	5	4	5	23	
22	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42	5	4	4	3	3	3	4	4	30	4	4	4	5	4	21	

23	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	42	3	4	4	5	5	5	3	3	32	3	4	4	4	4	19
24	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35	3	3	4	4	4	4	3	4	29	4	4	4	4	3	19
25	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	44	5	5	5	4	4	4	3	4	34	4	4	3	4	4	19
26	5	4	3	3	4	4	4	5	5	5	42	5	5	5	5	4	4	4	4	36	4	3	4	2	3	16
27	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	3	4	4	3	17
28	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	5	4	5	21
29	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	5	5	5	3	4	4	4	3	33	4	4	3	3	3	17
30	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35	3	3	4	3	3	4	3	2	25	4	5	4	5	5	23
31	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41	4	4	4	4	5	3	3	4	31	4	4	4	4	4	20
32	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	38	4	4	4	4	4	3	3	4	30	4	4	4	2	3	17
33	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	40	4	5	5	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	3	19
34	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	4	3	3	4	4	4	4	4	30	4	4	4	4	3	19
35	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40	3	4	4	4	4	4	4	4	31	3	3	3	3	5	17
36	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	33	3	4	2	4	4	4	4	4	29	4	5	4	5	5	23
37	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	40	4	4	4	4	4	3	4	4	31	4	4	3	3	4	18
38	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	3	4	4	4	19
39	3	3	5	4	4	3	3	3	5	5	38	5	5	5	3	3	4	4	4	33	4	5	4	4	3	20
40	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38	3	3	5	3	3	4	4	4	29	4	5	4	5	4	22
41	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	37	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	5	4	3	3	19
42	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	4	4	3	3	2	25	3	4	5	5	4	21
43	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	38	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	4	5	4	21
44	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	38	3	5	5	5	5	5	5	4	37	4	4	4	5	4	21
45	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	5	4	4	4	4	4	33	4	4	4	4	3	19
46	4	3	3	4	4	5	3	4	3	2	35	4	5	5	4	5	5	4	5	37	4	5	4	4	3	20
47	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	42	4	5	3	5	5	4	4	3	33	4	4	4	4	4	20

48	3	3	3	3	4	3	4	4	4	5	36	4	4	4	3	4	4	4	4	31	5	4	5	4	3	21
49	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	38	4	3	4	3	3	3	3	3	26	5	4	4	4	5	22
50	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	42	4	3	4	4	4	4	3	4	30	5	4	5	4	3	21
51	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	4	4	4	4	5	4	4	33	4	3	3	4	3	17
52	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	3	4	3	5	19
53	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	40	4	3	3	3	3	4	3	3	26	4	3	4	3	4	18
54	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	43	4	4	4	4	5	4	4	4	33	4	3	3	4	3	17
55	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37	4	3	4	4	4	4	3	4	30	4	4	4	4	4	20
56	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	43	2	2	4	5	4	3	3	2	25	3	5	5	5	5	23
57	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35	3	4	4	3	4	4	4	4	30	4	3	4	3	4	18
58	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	3	4	5	5	5	5	5	5	37	4	3	3	3	4	17
59	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42	4	4	3	4	4	3	3	3	28	3	3	4	3	5	18
60	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	46	5	3	4	4	5	4	3	5	33	3	4	3	4	3	17
61	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	32	3	3	4	4	4	5	3	3	29	4	5	3	5	4	21
62	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	5	4	5	4	4	34	4	4	4	4	3	19
63	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	33	3	3	3	4	4	3	3	2	25	3	4	5	5	4	21
64	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	41	3	4	3	4	5	4	4	4	31	3	4	4	4	4	19
65	4	2	3	3	3	4	4	3	4	3	33	4	4	2	5	4	5	5	5	34	4	4	5	4	4	21
66	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	43	5	5	4	4	4	4	4	4	34	5	5	3	3	4	20
67	1	4	4	5	4	4	4	4	4	5	39	4	4	3	4	2	3	3	3	26	4	4	5	5	5	23
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	3	5	5	4	33	5	4	3	5	5	22
69	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	3	4	4	5	4	35	4	4	4	4	4	20
70	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	48	5	5	5	4	4	4	4	4	35	4	5	3	3	3	18
71	4	4	5	5	3	5	5	4	4	4	43	5	5	3	4	4	4	5	5	35	4	4	3	4	4	19
72	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	31	4	4	3	5	5	5	4	5	35	4	4	5	5	5	23

73	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	35	3	4	3	4	4	5	5	3	31	5	5	3	4	3	20
74	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47	4	5	4	4	3	4	3	3	30	4	3	4	3	3	17
75	3	2	2	3	3	3	4	3	4	4	31	4	4	5	4	4	4	4	3	32	3	4	5	5	5	22
76	4	4	3	4	4	4	3	5	4	3	38	4	3	4	4	3	3	4	3	28	4	4	4	4	4	20
77	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41	5	4	4	4	4	4	4	4	33	3	4	4	4	4	19
78	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	18
79	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	38	5	5	4	4	4	4	4	4	34	4	4	3	4	4	19
80	3	5	4	5	5	5	4	4	5	4	44	5	5	4	3	5	5	4	5	36	4	3	3	3	3	16
81	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	3	3	4	4	3	3	3	3	26	4	5	5	4	4	22
82	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	35	3	4	4	3	5	4	5	5	33	4	3	5	4	4	20
83	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38	3	3	5	4	3	3	3	4	28	3	5	5	4	4	21
84	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	36	4	3	4	4	3	4	4	4	30	4	4	3	3	4	18
85	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	4	5	3	3	19
86	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	46	5	4	4	3	4	4	5	5	34	5	4	4	4	3	20
87	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	36	4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	4	5	5	5	23
88	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	35	3	4	4	4	4	4	5	4	32	4	3	3	5	5	20
89	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	36	3	4	4	4	4	5	3	4	31	4	5	5	3	4	21
90	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	36	4	5	5	5	5	5	5	4	38	4	4	4	4	4	20
91	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	37	4	4	4	5	5	5	5	5	37	5	4	4	4	4	21
92	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41	4	5	5	5	5	5	4	4	37	4	3	4	5	5	21
93	5	3	4	3	3	2	3	3	2	3	31	3	2	3	3	4	3	4	3	25	4	3	3	4	4	18
94	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	40	4	4	4	5	5	4	5	3	34	4	4	4	3	4	19
95	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	41	4	4	5	4	5	5	5	5	37	4	5	4	4	4	21
96	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48	4	4	4	4	4	4	4	4	32	5	3	3	4	4	19
97	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34	5	5	5	5	5	5	4	4	38	4	3	3	4	4	18

98	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	34	4	5	5	5	5	5	5	4	38	5	5	4	4	4	23
99	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39	5	5	5	5	5	5	3	4	37	5	5	5	5	5	25
100	5	4	4	3	3	3	5	5	5	5	42	4	5	4	4	4	3	4	4	32	4	4	4	4	3	19
101	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37	3	3	4	3	4	3	2	4	26	4	4	4	4	4	20
102	4	4	4	4	5	4	3	3	3	4	38	5	5	5	4	5	4	4	4	36	4	3	4	4	4	19
103	4	4	3	3	3	3	3	4	3	5	35	4	4	5	4	4	5	4	4	34	4	4	4	4	4	20
104	4	5	4	3	5	3	4	3	4	3	38	4	3	4	3	3	2	4	3	26	5	5	5	5	5	25
105	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	47	5	4	4	5	4	4	5	3	34	3	4	4	4	4	19
106	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	37	5	5	5	4	5	4	3	5	36	5	4	4	4	4	21
107	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	3	4	3	5	5	4	3	4	31	4	3	3	4	3	17
108	4	2	3	3	3	2	3	4	4	3	31	4	5	4	5	5	4	3	4	34	4	4	4	4	4	20
109	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	35	4	4	4	4	3	4	2	4	29	5	4	4	4	4	21
110	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	41	2	3	3	3	2	3	5	4	25	4	4	4	4	4	20
111	4	3	3	4	4	4	3	5	4	4	38	4	4	3	4	5	4	4	4	32	5	4	4	4	4	21
112	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	40	4	5	4	4	5	4	3	5	34	5	4	4	3	4	20
113	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	42	5	4	4	4	4	3	4	3	31	4	4	4	4	5	21
114	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	40	3	4	3	3	4	4	3	4	28	4	4	3	4	3	18
115	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	42	5	4	4	4	4	4	4	4	33	4	4	3	4	4	19
116	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	36	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	19
117	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39	4	4	3	3	3	4	3	3	27	4	3	3	4	5	19
118	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42	3	2	3	3	4	3	4	3	25	4	4	5	4	4	21
119	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	35	4	4	4	5	3	3	4	4	31	4	3	5	4	4	20
120	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42	4	3	3	3	4	4	4	4	29	3	4	5	4	4	20
121	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40	5	4	3	5	4	4	4	5	34	4	4	5	4	4	21
122	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	43	5	5	3	5	5	4	4	5	36	4	4	4	3	4	19

123	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	40	4	4	3	4	4	4	4	5	32	5	5	4	4	4	22
124	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	39	4	4	4	4	4	4	4	3	31	4	3	4	3	4	18
125	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	33	3	5	4	5	4	4	4	3	32	4	4	4	4	4	20
126	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4	38	5	4	4	3	3	3	4	4	30	4	4	5	5	3	21
127	3	4	5	3	5	3	2	4	5	4	38	4	5	5	5	3	4	3	3	32	4	4	4	3	3	18
128	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41	4	5	5	4	4	4	4	5	35	4	5	4	4	4	21
129	3	4	3	2	3	4	4	4	5	4	36	4	5	4	4	4	4	3	3	31	4	3	3	3	4	17
130	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	43	4	5	4	4	4	3	3	4	31	3	4	4	3	4	18
131	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	40	5	5	3	5	5	4	4	5	36	3	5	3	1	4	16
132	5	4	3	5	3	4	3	3	4	4	38	5	4	4	3	3	3	4	4	30	4	4	4	5	4	21
133	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40	3	4	3	4	4	4	4	3	29	2	3	4	4	4	17
134	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41	5	4	3	4	4	4	4	4	32	5	4	5	3	5	22
135	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	5	4	4	4	33	5	4	4	4	3	20

6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

HASIL UJI RELIABILITAS

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Stres Kerja (Tahap 1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	12

b. Stres Kerja (Tahap 2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	10

c. WFC (Tahap 1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	10

d. WFC (Tahap 2)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.824	8

e. Kinerja (Tahap 1)**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.895	5

7. Hasil Uji Karakteristik Responden

HASIL UJI KARAKTERISTIK RESPONDEN

Frequencies

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	28	20.7	20.7	20.7
	PEREMPUAN	107	79.3	79.3	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 TAHUN	44	32.6	32.6	32.6
	26-30 TAHUN	36	26.7	26.7	59.3
	31-35 TAHUN	13	9.6	9.6	68.9
	35-40 TAHUN	25	18.5	18.5	87.4
	>40 TAHUN	17	12.6	12.6	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	5	3.7	3.7	3.7
	DIPLOMA	111	82.2	82.2	85.9
	SARJANA	19	14.1	14.1	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

LAMA_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 TAHUN	72	53.3	53.3	53.3
	6-10 TAHUN	23	17.0	17.0	70.4
	11-15 TAHUN	15	11.1	11.1	81.5
	15-20 TAHUN	14	10.4	10.4	91.9
	>20 TAHUN	11	8.1	8.1	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

8. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Kinerja					
Mi		=	39,16		
Sdi		=	3,94		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	21,89	
Sedang	:	17,97	\leq	X	< 21,89
Rendah	:	X	<	17,97	

Stres Kerja					
Mi		=	31,75		
Sdi		=	3,57		
Tinggi	:	$X \geq M + SD$			
Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	:	$X \leq M - SD$			
Kategori	Skor				
Tinggi	:	X	\geq	43,11	
Sedang	:	35,22	\leq	X	< 43,11
Rendah	:	X	<	35,22	

<i>Work-Family Conflict</i>					
Mi		=	31,75		
Sdi		=	3,57		
	Tinggi	:	$X \geq M + SD$		
	Sedang	:	$M - SD \leq X < M + SD$		
	Rendah	:	$X \leq M - SD$		
Kategori	Skor				
	Tinggi	:	X	\geq	35,34
	Sedang	:	28,18	\leq	X < 35,34
	Rendah	:	X	$<$	28,18

9. Hasil Uji Kategorisasi

HASIL UJI KATEGORISASI

Frequencies

STRES_					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TINGGI	16	11.9	11.9	11.9
	SEDANG	93	68.9	68.9	80.7
	RENDAH	26	19.3	19.3	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

WFC_						
			dimension1			
			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
dimension0	Valid	TINGGI	24	17.8	17.8	17.8
		SEDANG	85	63.0	63.0	80.7
		RENDAH	26	19.3	19.3	100.0
		Total	135	100.0	100.0	

KINERJA_

			dimension1			
			Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
dimension0	Valid	TINGGI	25	18.5	18.5	18.5
		SEDANG	94	69.6	69.6	88.1
		RENDAH	16	11.9	11.9	100.0
		Total	135	100.0	100.0	

10. Hasil Uji Deskriptif**HASIL UJI DESKRIPTIF****Descriptives****Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
STRES	135	3.10	4.80	3.9163	.39459
WFC	135	3.13	4.75	3.9685	.44620
KINERJA	135	3.20	5.00	3.9852	.38989
Valid N (listwise)	135				

11. Hasil Uji Normalitas

HASIL UJI NORMALITAS

Npar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		JML_STRES	JML_WFC	JML_KINERJA
N		135	135	135
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	39.1630	31.7556	19.9333
	Std. Deviation	3.94592	3.57952	1.95929
Most Extreme Differences	Absolute	.073	.090	.113
	Positive	.073	.072	.113
	Negative	-.073	-.090	-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.850	1.048	1.310
Asymp. Sig. (2-tailed)		.466	.222	.065

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

12. Hasil Uji Linieritas

HASIL UJI LINIERITAS

Means

Kinerja*Stres Kerja

ANOVA Table

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
JML_KINERJA * Between Groups (Combined)	86.855	17	5.109	1.398	.150
JML_STRES					
Linearity	36.652	1	36.652	10.030	.002
Deviation from Linearity	50.204	16	3.138	.859	.617
Within Groups	427.545	117	3.654		
Total	514.400	134			

Kinerja*WFC

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
JML_KINERJ Between Groups (Combined)	80.417	13	6.186	1.725	.064
A * JML_WFC					
Linearity	28.756	1	28.756	8.018	.005
Deviation from Linearity	51.661	12	4.305	1.200	.291
Within Groups	433.983	121	3.587		
Total	514.400	134			

13. Hasil Uji Multikolinearitas

HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	JML_WFC, JML_STRES ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: JML_KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.324 ^a	.105	.092	1.86726

a. Predictors: (Constant), JML_WFC, JML_STRES

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	54.163	2	27.082	7.767	.001 ^a
Residual	460.237	132	3.487		
Total	514.400	134			

a. Predictors: (Constant), JML_WFC, JML_STRES

b. Dependent Variable: JML_KINERJA

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	27.634	1.960		14.096	.000		
JML_STRES	-.113	.042	-.227	-2.699	.008	.956	1.046
JML_WFC	-.103	.046	-.189	-2.241	.027	.956	1.046

a. Dependent Variable: JML_KINERJA

14. Hasil Uji Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA ^a		. Enter
2	STRES ^a		. Enter
3	WFC ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.183 ^a	.034	.004	.38913	.034	1.132	4	130	.344
2	.325 ^b	.105	.071	.37585	.072	10.349	1	129	.002
3	.381 ^c	.145	.105	.36881	.040	5.972	1	128	.016

a. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, STRES

c. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, STRES, WFC

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.686	4	.171	1.132	.344 ^a
	Residual	19.685	130	.151		
	Total	20.370	134			
2	Regression	2.148	5	.430	3.041	.013 ^b
	Residual	18.223	129	.141		
	Total	20.370	134			
3	Regression	2.960	6	.493	3.627	.002 ^c
	Residual	17.410	128	.136		
	Total	20.370	134			

a. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, STRES

c. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, STRES, WFC

d. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.999	.252		15.869	.000
	JENIS_KELAMIN	.049	.084	.051	.582	.561
	USIA	-.054	.042	-.196	-1.272	.206
	PENDIDIKAN	-.057	.079	-.063	-.718	.474
	LAMA_KERJA	.076	.045	.261	1.689	.094
2	(Constant)	5.005	.396		12.629	.000
	JENIS_KELAMIN	.080	.081	.083	.976	.331
	USIA	-.047	.041	-.174	-1.165	.246
	PENDIDIKAN	-.064	.076	-.072	-.843	.401
	LAMA_KERJA	.068	.043	.236	1.578	.117
	STRES	-.267	.083	-.270	-3.217	.002
3	(Constant)	5.528	.444		12.452	.000
	JENIS_KELAMIN	.099	.080	.103	1.230	.221
	USIA	-.053	.040	-.193	-1.319	.189
	PENDIDIKAN	-.059	.075	-.065	-.781	.436
	LAMA_KERJA	.068	.043	.235	1.604	.111
	STRES	-.226	.083	-.229	-2.720	.007
	WFC	-.181	.074	-.207	-2.444	.016

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^c

Model		Beta In	T	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	STRES	-.270 ^a	-3.217	.002	-.273	.983
	WFC	-.253 ^a	-2.980	.003	-.254	.973
2	WFC	-.207 ^b	-2.444	.016	-.211	.934

a. Predictors in the Model: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors in the Model: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, STRES

c. Dependent Variable: KINERJA

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA ^a		. Enter
2	WFC ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KINERJA

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.183 ^a	.034	.004	.38913	.034	1.132	4	130	.344
2	.310 ^b	.096	.061	.37784	.062	8.880	1	129	.003

a. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, WFC

ANOVA^c

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.686	4	.171	1.132	.344 ^a
	Residual	19.685	130	.151		
	Total	20.370	134			
2	Regression	1.954	5	.391	2.737	.022 ^b
	Residual	18.417	129	.143		
	Total	20.370	134			

a. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Predictors: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA, WFC

c. Dependent Variable: KINERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.999	.252		15.869	.000
	JENIS_KELAMIN	.049	.084	.051	.582	.561
	USIA	-.054	.042	-.196	-1.272	.206
	PENDIDIKAN	-.057	.079	-.063	-.718	.474
	LAMA_KERJA	.076	.045	.261	1.689	.094
2	(Constant)	4.828	.371		13.030	.000
	JENIS_KELAMIN	.078	.082	.082	.954	.342
	USIA	-.059	.041	-.216	-1.441	.152
	PENDIDIKAN	-.051	.077	-.057	-.665	.507
	LAMA_KERJA	.074	.044	.255	1.702	.091
	WFC	-.221	.074	-.253	-2.980	.003

a. Dependent Variable: KINERJA

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	WFC	-.253 ^a	-2.980	.003	-.254	.973

a. Predictors in the Model: (Constant), LAMA_KERJA, JENIS_KELAMIN, PENDIDIKAN, USIA

b. Dependent Variable: KINERJA

15. Hasil Uji Korelasi *Product Moment*

HASIL UJI KORELASI *PRODUCT MOMENT*

Correlations

		Correlations						
		JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN	LAMA_ KERJA	STRES_ KERJA	WFC	KINERJA
JENIS_KELAMIN	Pearson Correlation	1	-.109	-.122	-.057	.119	.128	.065
	Sig. (2-tailed)		.209	.159	.512	.170	.139	.453
	N	135	135	135	135	135	135	135
USIA	Pearson Correlation	-.109	1	-.009	.824**	-.006	-.110	.014
	Sig. (2-tailed)	.209		.914	.000	.946	.203	.873
	N	135	135	135	135	135	135	135
PENDIDIKAN	Pearson Correlation	-.122	-.009	1	-.108	-.037	.013	-.096
	Sig. (2-tailed)	.159	.914		.213	.672	.878	.269
	N	135	135	135	135	135	135	135
LAMA_KERJA	Pearson Correlation	-.057	.824**	-.108	1	-.028	-.096	.103
	Sig. (2-tailed)	.512	.000	.213		.750	.266	.233
	N	135	135	135	135	135	135	135
STRES_KERJA	Pearson Correlation	.119	-.006	-.037	-.028	1	.211*	-.263**
	Sig. (2-tailed)	.170	.946	.672	.750		.014	.002
	N	135	135	135	135	135	135	135
WFC	Pearson Correlation	.128	-.110	.013	-.096	.211*	1	.244**
	Sig. (2-tailed)	.139	.203	.878	.266	.014		.004
	N	135	135	135	135	135	135	135
KINERJA	Pearson Correlation	.065	.014	-.096	.103	-.263**	-.244**	1
	Sig. (2-tailed)	.453	.873	.269	.233	.002	.004	
	N	135	135	135	135	135	135	135

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LANGKAH PERHITUNGAN DISKRIMINAN

SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL 2 (X2)	
	0.839	0.691336
	0.824	0.831466
a=		0.253769

SQRT	RELIABEL 2 (X2) x RELIABEL 2 (Y)	
	0.824	0.73748
	0.895	0.85877
a=		-0.28296

SQRT	RELIABEL 2 (X1) x RELIABEL 2 (Y)	
	0.839	0.750906
	0.895	0.866548
a=		-0.303503